



**GUIA DE PROCEDIMIENTO
PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**



Calidad con
EQUIDAD
de Género



mides
Inmujeres
del Poder

GUIA DE PROCEDIMIENTO
Para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo



Autoras por el Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres:

Daniela Tellechea Díaz

Libia Ferone Ferreira

Con la especial colaboración de la Coordinación del Departamento de Violencia de Género:

Karina Ruiz

Inmujeres

Directora: Beatriz Ramírez Abella

Departamento de Estrategias Transversales de Género

Coordinadora: Luciana Fainstain

Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género

PNUD/ONU MUJERES/OPP/INMUJERES

Coordinadora: Marisa Acosta

Revisión y aportes técnicos:

Luciana Fainstain, Coordinadora del Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres.

Valentina Perrotta, Equipo técnico del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, Inmujeres.

Karina Ruiz, Coordinadora del Departamento de Violencia de Género del Inmujeres

Adriana Fontán, equipo técnico del Departamento de Violencia de Género del Inmujeres.

Griselda Olsen, equipo técnico del Departamento de Violencia de Género del Inmujeres

Cristina Perdomo, equipo técnico del Departamento de Violencia de Género del Inmujeres

Cecilia Vidal, equipo técnico del Departamento de Violencia de Género del Inmujeres.

Cecilia Lucas, Comunicaciones, ONU MUJERES.

Martha Márquez Garmendia, Investigadora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,

Universidad de la República de Uruguay. Coordinadora del Grupo “Derecho y Género”.

Ofelia Ogara Souza, Departamento de Género del PIT- CNT.

Beatriz Durán, Oficina Nacional del Servicio Civil

Ana Corti, Oficina Nacional del Servicio Civil

Corrección de textos: Nancy Penna

Diseño y diagramación: Unidad de Información y Comunicación MIDES

Fotografía:

Esta guía se ha realizado con la especial colaboración de:

Comités de Calidad con Equidad de Género de las empresas participantes del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género:

Roberto Fontes, Comité de Calidad con Equidad de Género de ANP
Jorge Montaldo, Comité de Calidad con Equidad de Género de ANP
Pablo Etchegaray, Comité de Calidad con Equidad de Género de ANTEL
Rosario Turunday, Comité de Calidad con Equidad de Género de ANTEL
Ximena Varón, Comité de Calidad con Equidad de Género de Nuvó a Tupperware
Carmen Anastacia, Comité de Calidad con Equidad de Género de OSE
Sandra Barros, Comité de Calidad con Equidad de Género de UTE
Diva Seluja, Comité de Calidad con Equidad de Género de UTE
Fiorella Vittorino, Comité de Calidad con Equidad de Género de UTE

Comisiones de Inequidades de Género del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género:

Adriana Frascá, Comisión de Inequidades de Género de ANP
Jorge Caraballo, Comisión de Inequidades de Género de ANP
Alma López, Comisión de Inequidades de Género de ANP
Pablo Etchegaray, Comisión de Inequidades de Género de ANTEL
Rosario Turunday, Comisión de Inequidades de Género de ANTEL
Silvia Caram, Comisión de Inequidades de Género de OSE
Alejandra Ricamonte, Comisión de Inequidades de Género de OSE
Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo:
Adriana Adano, por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social

Índice

Prólogo	7
Introducción	9
1. Marco conceptual	11
2. Marco Jurídico	19
3. Ámbito de aplicación Ley N° 18.561	23
4. Procedimientos de actuación ante casos de acoso sexual	25
5. Herramientas sugeridas para la investigación	37
6. Informe de la comisión o referente	45
7. Seguimiento y monitoreo	49
8. Anexos	49
Bibliografía	55

Prólogo

Si bien es innegable que las mujeres han conquistado innumerables espacios en las últimas décadas, la superación efectiva de las desventajas históricas que han sufrido las mujeres sigue siendo una deuda para el Uruguay actual. Tanto en lo que refiere a la participación política, al acceso al poder, a los recursos culturales, económicos y sociales, las mujeres uruguayas siguen estando rezagadas. La discriminación en el mercado laboral no es una excepción. A pesar de que la participación de las mujeres en el mercado del empleo ha aumentado cinco puntos porcentuales con respecto a la de los varones en la última década, persisten las inequidades de género en las tasas de actividad, de empleo y de desempleo, en las remuneraciones salariales y en el acceso a determinados puestos de trabajo, que provoca la concentración de las mujeres en un determinado tipo de ocupaciones y su exclusión a posiciones de poder y toma de decisión.

El Instituto Nacional de las Mujeres, organismo rector de las políticas de género del Estado uruguayo, tiene una especial preocupación por alcanzar un desarrollo productivo que incorpore el principio de la equidad de género¹, entendiéndolo como una condición sine qua non para alcanzar una verdadera justicia social para todas las personas. Respondiendo a dicha preocupación la Ley N° 18.104 de Promoción de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres y el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA), en la Línea Estratégica 33 se compromete al “desarrollo de medidas para que organizaciones públicas y privadas integren en su gestión organizacional la equidad de género asociada a las competencias del personal.”

Dando cumplimiento a la misma se crea el “Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género” (PGCE) en el marco del Departamento de Estrategias Transversales de Género, que cuenta con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y del Fondo de Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM).

El Programa permitió así desarrollar una herramienta para el cambio organizacional dirigida a la equidad de género, el Modelo de calidad con equidad de género, un instrumento que ha sido implementado tanto en organizaciones públicas como privadas. Dicho ejercicio requirió de esfuerzos e implicó aprendizajes, que han sido sistematizado en este ciclo de instrumentos que no solo reflejan la experiencia acumulada a lo largo de este proceso sino que también permiten ofrecer instrumentos específicos para lograr una gestión organizacional con equidad de género para aquellos organismos y empresas que quieran iniciar o profundizar un proceso de cambio organizacional de este tipo.

1_Instituto Nacional de las Mujeres. 2009 Modelo de Calidad con Equidad (Montevideo, Uruguay)

En este caso se presenta una guía para la prevención, atención y sanción de una de las discriminaciones más severas que sufren las mujeres en el ámbito laboral: el acoso sexual. En sintonía con otro de nuestros ejes estratégicos institucionales, la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres, se gesta esta herramienta de trabajo que tiene como cometido principal contribuir con las organizaciones que han decidido enfrentar el desafío de convertirse en organizaciones modernas, respetuosas de los derechos humanos de todas las personas, para la adopción de una política institucional contra el acoso sexual que les permita dejar de ser cómplices de su reproducción y convertirse así, en verdaderos corresponsables del desarrollo integral de sus trabajadores y trabajadoras.

Este ciclo de instrumentos se constituye entonces en un nuevo esfuerzo del Inmujeres para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de varones y mujeres. Por tales motivos, el reto de eliminar estas injusticias e impactar en esas construcciones sociales es al mismo tiempo un desafío para afianzar nuestra democracia.

Es este un compromiso de gobierno que venimos llevando adelante en un proceso sostenido de consolidación de derechos, y es allí donde dirigimos nuestro esfuerzo cotidiano.

Beatriz Ramírez Abella

Directora del Instituto Nacional de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social

Introducción

La presente guía forma parte de una serie de documentos dirigidos a organizaciones que se comprometen con la equidad de género en el mundo del trabajo en Uruguay. Es una iniciativa del “Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género” del Departamento de Estrategias Transversales de Género, realizado junto con el Departamento de Violencia basada en género del Instituto Nacional de las Mujeres, en respuesta a la necesidad concreta de abordar el acoso sexual en las organizaciones que implementan el “Modelo de Calidad con Equidad de Género” y otras organizaciones preocupadas por preservar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. El Modelo es un documento de trabajo que tiene como propósito promover organizaciones respetuosas de la igualdad de género, consta de tres niveles de reconocimiento, para fomentar la mejora continua, que van dando cuenta del nivel de cambio organizacional hacia una gestión libre de discriminaciones de género. En este marco, se exige contar con una comisión especializada y un procedimiento específico para el abordaje y tratamiento del acoso sexual.

En este sentido y acompañando la necesidad de brindar herramientas concretas para el cumplimiento de la Ley N° 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno, esta guía tiene por cometido visibilizar el acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia de género inaceptable y repudiable así como aportar procedimientos de atención y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral que sirvan de modelo para todas las organizaciones uruguayas.

El primer apartado incluye los conceptos básicos que fundamentan al acoso sexual, su definición y efectos, las formas y tipos de acoso sexual y las condiciones que lo propician. El segundo apartado enuncia los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que obligan al Estado y otros actores con responsabilidad en el tema a tomar medidas que eviten y sancionen el acoso sexual. El tercer apartado describe las principales disposiciones de la ley N° 18.561: las responsabilidades del Estado y del sector empleador y jerarcas y el procedimiento de actuación de acuerdo a lo exigido por ley. En el cuarto apartado se brindan herramientas para la prevención del acoso sexual y una propuesta de procedimiento para el abordaje y tratamiento de situaciones de acoso sexual y sus diferentes fases. El quinto apartado brinda herramientas para transitar el proceso de investigación. El sexto aporta elementos para la elaboración de la declaración y la definición de las sanciones en caso que proceda. Por último, se hace referencia al proceso de sistematización, seguimiento y monitoreo de las situaciones de acoso que se presenten.



1. Marco conceptual

1.1 Definición de acoso sexual

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

La ley N° 18.561 define en su art. 2 al acoso sexual como “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 relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”.

Por tanto, para que se produzca acoso sexual en el trabajo, tiene que darse un comportamiento de carácter o connotación sexual, no aceptado por la persona a la que va dirigido, y que esto tenga efectos en la situación laboral de la persona víctima de acoso sexual.

1.2 La perspectiva de género

El género es una categoría de análisis que permite poner en evidencia las ideas, comportamientos, roles, estereotipos (y su expresión frecuente en las normas) que se han ido construyendo socialmente como “naturalmente” atribuibles al sexo masculino y al femenino. La desigualdad de género, fundada básicamente en la desigualdad de poder –en desventaja para las mujeres- tiene distintas manifestaciones en el mundo del trabajo; el acoso sexual es una de ellas.

El acoso sexual en el trabajo es una de las discriminaciones de género que principalmente sufren las mujeres por carecer de poder y ocupar posiciones desventajosas que colocan a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad e inseguridad.

1.3 El sistema sexo/género

Es necesario realizar una distinción elemental entre dos vocablos que suelen usarse muchas veces como sinónimos pero que, como se verá, no son intercambiables.

El “sexo” refiere al conjunto de características anátomo-fisiológicas que distinguen a las hembras y los machos de una especie.²

² Inmujeres. Fainstain, Perrotta. 2010. Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. (Montevideo, INMujeres Uruguay)

A partir de estas diferencias, las sociedades elaboran y asignan un conjunto de atributos para las hembras y machos humanas/os convirtiéndolas/os en “mujeres” y “varones”. Es a estos atributos construidos socio-culturalmente a lo que nos referimos cuando hablamos de género.

A través de los procesos de socialización los y las integrantes de una sociedad reconocen y aprenden qué derechos, responsabilidades, restricciones y recompensas están definidas para cada género y por consiguiente, qué sanciones corresponden a la trasgresión o desviación de tales mandatos.

Los sistemas de género se sustentan en ideologías fuertemente arraigadas en los imaginarios colectivos y en múltiples instituciones que los legitiman y reproducen, como la familia, los medios masivos de comunicación, las instituciones educativas, jurídicas, religiosas y económicas, entre otras.

La diferenciación entre varones y mujeres construida por las sociedades y sustentada en los sistemas de género establece relaciones de poder y ámbitos preferenciales para cada grupo: para las mujeres el doméstico y para los varones el público.

Esta distribución de roles y tareas se conoce como división sexual del trabajo, e implica que el ámbito de lo doméstico (privado o “reproductivo”) sea asumido como el de desarrollo “natural” de las mujeres mientras el del trabajo remunerado (público o “productivo”) sea el propio de los varones.

El trabajo realizado en la esfera reproductiva, que consiste básicamente en la satisfacción de las necesidades cotidianas de los miembros del hogar, se denomina así no sólo porque involucra la procreación y cuidado de los/as niños/as sino también la reproducción social, es decir, la de los valores y costumbres de la comunidad. Es mayoritariamente llevado a cabo por mujeres y suele ser invisibilizado, no valorado y, por supuesto, no remunerado.

En cambio, el trabajo realizado en la esfera productiva es remunerado (económicamente valorado) y así, simbólicamente más apreciado. Es, de hecho, al único que se le asigna un valor monetario para calcular los bienes y servicios producidos por las economías del mundo actual (PBI). En tanto, el trabajo no remunerado no suele ser reconocido como “trabajo”

Esta división sexual del trabajo, se reproduce también a nivel de las organizaciones, lo que implica que sus miembros tienen expectativas diferentes sobre las tareas y comportamientos que pueden desempeñar y adoptar mujeres y varones. Así, las mujeres suelen concentrarse en tareas de apoyo y atención (secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etc), alejadas del “core business” o “giro del negocio”, desigualdad que afecta las remuneraciones, posibilidades de ascenso, participación en la toma de decisiones, acceso al poder, etc.

Integrar la perspectiva de género a las políticas organizacionales implica evidenciar y tomar en cuenta estas desigualdades.

Por tanto, se concluye que:

El acoso sexual en el trabajo es antes que nada una forma de discriminación de género que afecta principalmente a las mujeres, en razón de la subordinación de éstas en el espacio laboral y en la sociedad, entendiéndose como una manifestación de discriminación sexual.

El acoso sexual es una forma de violencia de género que atenta contra la integridad psicológica y física de quienes lo sufren directa o indirectamente y como tal es naturalizado y por tanto difícilmente abordable para garantizar un adecuado tratamiento que lo evite y sancione de manera eficaz.

Es una forma de violación de los derechos humanos. En primer lugar, el derecho al debido respeto a la dignidad personal; el derecho a la intimidad; el derecho a la libertad sexual; a la seguridad y salud en el trabajo; y a trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia.

1.4 Formas del acoso sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.³

3_Cavagnola y Tapia. 2003 Los otros tópicos en la gestión de personas. Seminario de Título Ingeniero Comercial, mención Administración (Santiago, Universidad de Chile).

1.5 Tipos de acoso sexual

Chantaj sexual: es cuando el sujeto activo es un superior jerárquico que condiciona el acceso al trabajo o a alguna condición laboral, a la realización o tolerancia de una conducta de naturaleza sexual. El chantaje requiere una situación de abuso de poder por quien puede dar u otorgar beneficios.

Acoso sexual ambiental: el sujeto activo puede ser un superior jerárquico o un/a compañero/a de trabajo creando un ambiente de trabajo hostil y humillante para la persona acosada.⁴

Situaciones que no deben confundirse con Acoso Sexual:

El **Acoso Moral** es “**toda conducta abusiva** (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) **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”.⁵

La **violación** es un delito previsto en el Código Penal que establece que “Comete violación el que compele a una persona del mismo o de distinto sexo, con violencias o amenazas a sufrir la conjunción carnal, aunque el acto no llegara a consumarse. La doctrina establece que el delito se consagra cuando es por vía anal o vaginal, descartándose la vía oral”.⁶

Atentado violento al pudor es “el que mediante violencias o amenazas, o aprovechándose de una persona menor de edad, o privada de discernimiento, o arrestada o detenida, realizara sobre persona del mismo o diferente sexo, actos obscenos diversos a la conjunción carnal, u obtuviera que ésta realizare dichos actos sobre sí mismo o sobre la persona del culpable o de un tercero”.⁷

Abuso sexual refiere a **todo acto sexual realizado por un/a adulto/a con un/a menor de edad**, con o sin su consentimiento, de manera violenta, es decir, por medio de coerción física o psicológica o por medio de seducción.⁸

4_ Organización Internacional del Trabajo. 2006 Manual de Autoaprendizaje. Acoso Sexual. Legislación y procedimientos de aplicación (Santiago de Chile).

5_Marie-France Hirigoyen (1999) El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.(Barcelona)

6_Código Penal, art. 272

7_Código Penal, art. 273

8_MYSU 2007. Informe 2007 Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva. Uruguay

Violencia doméstica es “toda acción u omisión, directa o indirecta , que por cualquier medio menoscaba, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, matrimonio o unión de hecho”.⁹

1.6 Efectos del acoso sexual en el trabajo

Las consecuencias del acoso sexual son de múltiple naturaleza y recaen no sólo sobre sus víctimas sino también sobre la persona acosadora, el personal que es parte del ámbito donde se enmarca el fenómeno y la organización en general.

En las personas: pueden sufrir trastornos a nivel físico y psíquico, con consecuencias en lo familiar y en lo económico (asistencia médica y/o psicológica, pérdida del puesto de trabajo por despido o renuncia).

En las organizaciones: las organizaciones en la que se producen situaciones de acoso sexual son claramente damnificadas a raíz del bajo rendimiento, el ausentismo, la tensión en el ambiente de trabajo, la pérdida de recursos humanos competentes, el pago de indemnizaciones por daño moral o despidos, tiempo invertido para la recepción, investigación y resolución de casos de acoso sexual, deterioro sobre su imagen, condiciones todas que redundan negativamente en la productividad.

En el Estado: el acoso sexual significa una dificultad para cumplir con el rol de garante del ejercicio pleno e igualitario de los derechos humanos de todas las personas. Asimismo, impacta en gastos administrativos y judiciales para el tratamiento de denuncias por acoso sexual.

En la sociedad: es un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres y por tanto, para convertirse en una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas.

9_Ley N° 17514 de 2 de julio de 2002 Violencia doméstica, art. 2.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2009 Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México.

1.7 Condiciones de trabajo que propician el acoso sexual

Existen determinadas condiciones de trabajo que favorecen las situaciones de acoso sexual:

- La sexualización del entorno laboral propicia la visualización y concepción de las mujeres como objetos sexuales. Existe una fuerte vinculación entre el acoso sexual y el sexismo. El sexismo se constituye a través de diversos comportamientos y hábitos que expresan una falta de respeto hacia las mujeres sin llegar a ser acoso sexual. Un ambiente de trabajo sexista es aquel donde se permite o favorecen los chistes sexuales, los comentarios irrespetuosos y la exhibición de fotografías pornográficas o sugestivas.
- La concentración de mujeres o varones en un lugar de trabajo (segmentación laboral) no modifica la extensión del acoso sexual, no obstante ello, se ve afectado en su modalidad y la forma de vivirlo y combatirlo. Diversas investigaciones demuestran que en aquellas organizaciones con una mayor presencia de varones hay mayores dificultades para comunicar la experiencia del acoso sexual por el temor de las mujeres a la exclusión de sus compañeros varones. En general, es cometido por varios varones y de una manera mucho más despojada. En ambientes de trabajo feminizados hay una mayor naturalización del acoso sexual, está más solapado y en general es cometido por un supervisor que acosa a una o más de sus empleadas a su cargo.
- Investigaciones varias demuestran que la mayoría de las mujeres que se han sentido discriminadas por ser mujeres, han sufrido acoso sexual.¹⁰



2. Marco Jurídico

Diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales obligan al Estado y otros actores con responsabilidad en el tema a tomar medidas que eviten y sancionen el acoso sexual.

2.1 Constitución Nacional

En cuanto al derecho de trabajadores y trabajadoras a vivir en un ambiente de trabajo libre de violencia, y por tanto, de acoso sexual, corresponde destacar algunos artículos:

- **art.7** : consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad
- **art.8** : establece la igualdad de todas las personas ante la ley
- **art.53**: coloca al trabajo bajo la protección especial de la ley
- **art.54**: dispone que la ley deberá reconocer diversos derechos a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio: la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal así como la higiene física y moral (que comprende modernamente todo lo relativo a la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo).
- **art.72**: establece que la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno, derechos que no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, indicándose las formas de suplir esa ausencia.

2.2 Legislación Nacional

- Ley 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.
- Decreto 37/997 (5/2/97) reglamentario de la ley 16.045 califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.
- Ley No. 18.104 (15/3/007) de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

- Decreto No. 184/007 (15/5/007) aprueba el plan de Igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan Nacional de Igualdad Oportunidades y Derechos.
- Decreto No. 291/007 (13/8/007) de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo No. 155. 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 18.561 de 11/9/09 Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno (en Anexos).

2.3 Principales instrumentos internacionales

Distintos Organismos Internacionales han reconocido la violencia contra las mujeres como una falta grave a los derechos humanos de las mujeres.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (NNUU, 1948).
- Convenio 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 ser discriminado 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).



3. **Ámbito de aplicación Ley N° 18.561**

Las organizaciones públicas y privadas deben aplicar y respetar la ley N° 18.561, norma para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. Esta guía tiene, entre otros objetivos, brindar herramientas para el cumplimiento de dicha ley específicamente en el ámbito laboral para lo cual ofrece herramientas prácticas de abordaje y tratamiento de situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Se recomienda su aplicación con un alcance amplio que ampare a todas/os las/los trabajadoras/es sin distinción del vínculo contractual con la organización contratante, como asimismo a personas vinculadas con la misma.

3.1 Responsabilidades

Del Estado

- Según el artículo 5 de la ley 18.561 de Acoso sexual “El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado.”

De empleadores/as y jercas

De acuerdo a los artículos 4 y 6 de la citada ley:

- El empleador/a o jerarca es responsable por los actos de sus dependientes o personas vinculadas al lugar de trabajo o entidad docente, siempre que haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.
- Adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen conductas de acoso sexual.
- Proteger la intimidad de las personas denunciantes y/o víctimas y testigos, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad de las/los mismas/os.
- Instrumentar las medidas que protejan la integridad psicofísica del o la víctima y su contención desde la denuncia.
- Comunicar y difundir a los/as supervisores/as, representantes, clientes y proveedores, una política institucional consecuente contra el acoso sexual.



4. Procedimientos de actuación ante casos de acoso sexual

4.1 Procedimiento de actuación de acuerdo a la ley 18.561

El procedimiento establecido por la ley 18.561 prevé la posibilidad de investigación y resolución administrativa en organizaciones públicas y privadas, en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y/o ante el Poder Judicial en caso que correspondiere.

Las empresas, organismos del Estado u otras organizaciones contratantes deberán dar cumplimiento al procedimiento previsto en la ley 18.561. De acuerdo a la misma el/la trabajador/a afectado/a por una situación de acoso sexual puede optar por realizar la denuncia en su propia organización empleadora, o en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (MTSS).

Si se efectúa en la empresa u organismo podrá hacerse ante:

- a) la Dirección
- b) el organismo bipartito si existiere (Decreto 291/007)

Si la organización contratante no pudiera asumir la investigación, en 5 días deberá remitirlo a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

Denuncia ante la Dirección de una organización pública o privada

La Dirección podría disponer la instrucción de investigación administrativa o sumario, contra la cual corresponderán los recursos o acciones judiciales de acuerdo a la normativa vigente.

En los casos denunciados en la administración pública las/os instructoras/es efectuarán personalmente la investigación, manteniendo la confidencialidad de las actuaciones y rigiéndose en dicha actividad por el Artículo 71 decreto 500 con la redacción dada por decreto 420.

Dado que los plazos que establece el procedimiento del decreto 500 no coinciden con los establecidos por la ley 18.561 para el sector privado se recomienda que quienes realizan la instrucción en el ámbito estatal diligencien los expedientes procurando ajustarse al plazo establecido para la actividad privada (30 días), a efectos de garantizar un tratamiento adecuado a una situación de violencia de género y laboral, que requiere de un abordaje rápido y asertivo.

En los casos denunciados en organizaciones privadas, la ley no establece otros requisitos más allá de las disposiciones comunes descritas en este procedimiento, por lo cual, se recomienda adoptar las pautas de actuación ofrecidas en el siguiente apartado, como forma de complementar lo establecido por ley.

En caso que la persona en situación de acoso sexual hiciera la denuncia en el ámbito de su organización empleadora y sus conclusiones sean considerados por el/la misma/o lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en el plazo de diez días hábiles, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. Asimismo, podrá solicitarlo en caso que la organización empleadora no haya dictado resolución dentro de los 30 días de recibida la denuncia. Los datos del/a denunciante serán reservados y quedarán a disposición del Juez.

Denuncia ante el organismo bipartito en la esfera pública o privada

Los organismos bipartitos pueden ser creados en la negociación colectiva mediante cláusulas de los Convenios Colectivos. Estos organismos tienen generalmente facultades de contralor de cumplimiento del Convenio Colectivo adoptado. En muchos Convenios existen las denominadas Cláusulas de Igualdad en las que se menciona expresamente el propósito de ambas partes de cumplir lo dispuesto por determinados Convenios internacionales y/o legislación nacional sobre distintos temas que refieren a la no discriminación en el trabajo. Las conductas de acoso sexual se incluyen (o pueden incluirse expresamente) en tales cláusulas.¹¹

Para la denuncia ante el organismo bipartito la ley no establece ningún requisito específico más allá de las disposiciones comunes, por lo cual, se recomienda adoptar las pautas de actuación ofrecidas en el siguiente apartado, como modelo de procedimiento a seguir (4.2).

En este punto la ley no establece ningún requisito específico más allá de las disposiciones comunes, por lo cual, se recomienda adoptar las pautas de actuación ofrecidas en el siguiente apartado, como modelo de procedimiento a seguir (4.2).

Denuncia ante los Sindicatos

La persona en situación de acoso sexual también podrá acudir al Sindicato para realizar su denuncia. En ese caso, los sindicatos tienen la facultad para concurrir a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y solicitar la investigación en el lugar de trabajo. Siempre que la persona denunciante lo consienta, los/as representantes sindicales podrán acompañar y facilitar la investigación para una eficaz comprobación de los hechos, el cese de los mismos y la prevención de su reiteración.

11_El Decreto 291/007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo No. 155 sobre Salud y Seguridad Ocupacional, crea una Comisión Tripartita Sectorial para la formulación, puesta en práctica, examen evaluatorio y periódico de una política nacional y medios de aplicación en salud, seguridad y medio ambiente laboral. En tal sentido, debería tenerse en cuenta la práctica de acoso sexual como riesgo laboral que afecta la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo.

Denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social

La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados.

El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco.

Cuando la Inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con aquellas implicadas puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente y sin identificar los datos de quienes presten testimonio. Sus datos serán relevados en un documento que no integrará al expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial.

En caso que la Inspección decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del lugar de la empresa u organismo, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, teniendo en consideración las necesidades del ciclo productivo de la empresa u organización.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles. Las personas citadas podrán comparecer asistidos de abogados.

Las conclusiones de la investigación realizada por la IGTSS serán puestas en conocimiento de la organización empleadora o jerarca, la persona que denuncia y la denunciada.

Finalizado el procedimiento la IGTSS se expedirá en un plazo de 20 días, aplicando sanciones a la organización empleadora o jerarca si correspondiere.

La IGTSS podrá intimar a la organización empleadora, jerarca, denunciante o denunciado para la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a los que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico- física y dignidad de las personas en situación de acoso y de quienes participaron en la investigación cuyo incumplimiento será pasible de sanciones.

Efectos de las denuncias

Luego de efectuada la investigación administrativa o judicial, si los elementos probatorios no acreditaran la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral.

La persona denunciante o denunciada que se acredite, fehacientemente vía jurisdiccional, que ha actuado engañosamente para inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado o para procurarse a sí mismo/a, o a una tercera persona un provecho injusto en daño de otra será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Prohibición contra represalias

La persona en situación de acoso sexual, así como los testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca dentro del plazo de 180 días de interpuesta la denuncia.

En el caso de la actividad privada el despido que se efectúe dentro de los 180 días será calificado de abusivo y dará lugar a indemnización.

Indemnización

La persona que sufrió acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable vía judicial, una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, pudiendo mantener su relación laboral. Asimismo, podrá optar por considerarse indirectamente despedido/a en cuyo caso el despido será carácter abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades de acuerdo a la última remuneración, que será acumulable a la indemnización por despido común.

4.2 Pautas de actuación interna para la adecuada prevención del acoso sexual en organizaciones públicas y privadas.

Cada organización de acuerdo a sus características y a su cultura organizacional deberá adoptar un procedimiento que respete los derechos de su funcionariado y las normas vigentes.

Principios básicos para todo procedimiento de acoso sexual¹²

- Igualdad de Oportunidades y Derechos: todo/a trabajador/a debe ser tratada/o de manera respetuosa e igualitaria; el incumplimiento de dicho principio constituye un acto discriminatorio.
- Ambiente laboral libre de violencia
- Todo/a trabajador/a tiene el derecho de ejercer su actividad en un ambiente sano y seguro como expresiones del debido respeto a su dignidad, estimulando así su desarrollo y crecimiento profesional.

¹² Instituto Nacional de las Mujeres. 2009 Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, (México)

- Dignidad y defensa del/a trabajador/a: el acoso sexual es una manera clara de afectar la dignidad de trabajadores/as. De este principio se desprende el derecho de contar con medidas de prevención y protección para las personas afectadas.
- Confidencialidad: los procedimientos deben preservar la reserva y confidencialidad del caso a efectos de proteger a las personas involucradas en el mismo.

Criterios para la implementación de medidas

- estar escritas y ser accesibles a todo el personal concernido
- garantizar la debida capacitación de quienes cumplen el rol de asesoramiento
- servir de guía para las tareas de investigación y documentación
- asegurar que ningún/a denunciante o testigo sea objeto de represalias
- ser monitoreadas para garantizar su mejora continua

Acciones preventivas

Toda institución debe asegurarse mantener un ambiente libre de violencia y seguro para sus trabajadores/as a través del diseño e implementación de medidas que le permitan erradicar aquellos aspectos que generan a un ambiente propicio para el acoso sexual.

Campañas de sensibilización:

La ley 18.561 en su Art. 5º establece que el “Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado.” Dicha responsabilidad alcanza a todos los organismos del Estado que deben implementar las mencionadas políticas alcanzando al ámbito público y al privado. Asimismo, se recomienda que las organizaciones privadas también implementen campañas de sensibilización como una medida de prevención de alto impacto.

Las campañas de sensibilización tienen el objetivo de disparar y alimentar la reflexión acerca de un tema, facilitando la desnaturalización del fenómeno y generando consciencia sobre su condición de problema. Así como también son útiles para difundir información sobre los posibles recursos disponibles para su resolución y promoción de su uso.

Se recomienda que las campañas de sensibilización en acoso sexual incluyan la creación y uso de una imagen propia con diferentes aplicaciones, como material impreso (folletería, afiches, etc), material audiovisual (fotos y videos), comunicados para web, e- mail y redes sociales, entre otros. Estos materiales podrán ser usados como soporte para otras herramientas de sensibilización como son los talleres de sensibilización.

Capacitación

Una herramienta de prevención y enfrentamiento a la temática de fundamental importancia es la sensibilización y la capacitación, que debería diseñarse e implementarse en función de los diferentes públicos objetivos que hay en una organización (trabajadores y trabajadoras en general, mandos medios, altas autoridades de la organización y del sindicato, si lo hubiere).

Política institucional para la prevención del acoso sexual

Se recomienda que la sensibilización sea acompañada por una política de control y vigilancia que actúe de forma permanente. La “tolerancia cero” hacia el acoso sexual debe estar reflejada en la política institucional como uno de sus principios y/o valores supremos. Todas las personas que integran la organización (directores/as, jefes/as, gerentes/as, trabajadores/as) deben tener claro que el acoso sexual es un ilícito pluriofensivo y como tal tiene que ser tratado y sancionado. Un formato que podría sostener esta política institucional es el “código de ética y conducta”, que es un conjunto de directrices cuyo objetivo es establecer las conductas aceptables y rechazables para los miembros de un grupo en particular, asociación, o profesión. Son muchas las organizaciones que adoptan este tipo de instrumentos no sólo para hacer conocer entre sus Recursos Humanos las normas éticas que deben regular su comportamiento en el ámbito laboral sino que también de quienes se relacionan con la misma, fortaleciendo así su credibilidad.

Se recomienda que la política institucional adoptada incluya normas específicas para la prevención del acoso sexual, tales como:

- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual indeseado por la persona a la cual va dirigido (insinuaciones, roces intencionados, tocamientos, lenguaje obsceno, expresiones sexistas que pudieran provocar un ambiente laboral ofensivo, incómodo o humillante).
- Evitar realizar invitaciones y regalos no deseados que tengan como objetivo intimar y que puedan provocar incomodidad a la persona a la cual va dirigido.
- Respetar la orientación e identidad sexual de las personas, evitando realizar comentarios o chistes ofensivos por dicha razón.
- Respetar el Derecho a la igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, garantizando así a un ambiente de trabajo respetuoso.

Diagnóstico del clima laboral

La realización periódica de diagnósticos de clima laboral permite identificar aquellos aspectos de la organización que favorecen y dificultan el alcance de sus objetivos, así como también, la definición de un plan concreto y medible dirigido al cambio organizacional que erradique los aspectos negativos y fortalezca los positivos. Entre aquellos que dificultan el alcance del desarrollo y éxito de toda organización, se encuentran las situaciones de acoso sexual y las condiciones que las propician. Un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género es una herramienta que garantiza la detección precoz de condiciones laborales que favorecen la aparición y sostenimiento de situaciones de acoso sexual y la planificación de acciones para su erradicación, evitando así la configuración del hecho o asegurando su detección temprana.

4.2.1 Una propuesta de procedimiento

El procedimiento que se presenta en este apartado constituye un modelo general de aplicación, que deberá ser discutido y adaptado a cada organización donde pretende aplicarse de acuerdo a sus normas, procesos, procedimientos, misión y visión y cultura organizacional.

Este procedimiento excede lo establecido por la ley de acoso sexual aunque sin contradecirla. Tiene como objetivo poner fin a situaciones de acoso sexual desde sus primeras manifestaciones.

Ámbito de aplicación:

Se recomienda que este procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual alcance a todo el funcionariado de la empresa u organización en el que se aplica. En el caso de un organismo público, ello incluye al funcionariado, personal de confianza y al contratado.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 4 de la ley el/la empleador/a o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo si tomó conocimiento de su ocurrencia y no tomó medidas para corregirla.

Cada organización empleadora, en función de esta responsabilidad, podrá ampliar el objeto de este procedimiento al personal de las organizaciones subcontratadas, rescindiendo el contrato de servicios en caso de que no se tomaran medidas.

Inicio del procedimiento:

Para poder aplicar el procedimiento es necesario conformar una comisión responsable de aplicar las medidas previstas en el mismo. En caso de no ser posible contar con un equipo responsable por ser una organización pequeña, es necesario, al menos, contar con una persona referente encargada de cumplir las funciones previstas para dicha comisión.

Esta comisión o referente deberá ser designada y por tanto, legitimada por decisión de las altas autoridades de la organización.

Cada organización deberá prever una carga horaria para las/os integrantes de la comisión o referente que permita el efectivo cumplimiento de sus funciones.

Integración sugerida:

- Integrante/s de la Comisión especializada en género o persona experta en género si hubiere
- Integrante/s de Jurídica si hubiere
- Integrante/s de Recursos Humanos si hubiere
- Integrante/s de Salud Ocupacional si hubiere
- Integrante/s del Sindicato si hubiere y sus respectivos/as asesores/as en la materia.

Aquellas personas designadas como referente o para integrar la comisión deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. Su incumplimiento implicará su inmediata separación de la comisión y sanción en caso de constatación.

- La composición deberá ser balanceada por sexo y cada integrante debería contar con un/a alterno/a.
- Ejercerá sus funciones durante 2 años.
- Sus integrantes deberán contar con competencias específicas para el trabajo con personas en y/o involucradas en situaciones de acoso sexual.
- Se deberá nombrar a una persona responsable de presidir las reuniones, convocarlas, efectuar citaciones, actas y custodiar los documentos.

Competencias:

De manera de garantizar un efectivo y eficiente desempeño, la comisión deberá contar con personas capacitadas en derecho, psicología, equidad de género y violencia de género en el ámbito laboral, negociación, metodología para entrevistar e investigar. De no tenerlos, deberá contratar personal especializado en estos campos del conocimiento o en su defecto, capacitarles pertinentemente.

Asimismo, cada integrante deberá contar con habilidades para la comunicación y empatía que le permitan acompañar a la persona en situación de acoso sexual y garantizar un trato respetuoso al resto de las personas involucradas.

Responsabilidades

La Comisión o referente deberá:

- Difundir regularmente la política y procedimientos en acoso sexual de la organización e impactos de su aplicación.
- Dar a conocer quiénes son y sus medios de contacto.
- Asegurarse que las personas encargadas de tramitar casos cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse correctamente en la función.
- Conocer la política institucional contra el acoso sexual laboral adoptada por la organización.
- Actuar inmediatamente ante el conocimiento de una situación de acoso sexual.
- Brindar un tratamiento respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los elementos en que se funde la misma preservando la confidencialidad.
- Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la acusada sobre los avances y resultados del proceso de implementación del procedimiento.
- Sistematizar, monitorear y dar seguimiento a los casos de acoso sexual.

Funciones:

Las altas autoridades le deberán otorgar a la comisión o referente la competencia para realizar propuestas preventivas y procedimientos para prevenir y atender los casos de acoso sexual que se presenten.

El rol principal de la comisión o referente es acompañar a la persona en situación de acoso sexual, indagar sobre los hechos y realizar recomendaciones a las unidades administrativas con la responsabilidad de preservar un ámbito laboral libre de acoso sexual dentro de la organización para la erradicación del fenómeno en la misma.

Se recomienda que tenga las siguientes funciones:

- recibir, asesorar y atender a personas en situación de acoso sexual.
- informar sobre los recursos que la organización puede ofrecerle para su atención.
- asesorar a la personas ante situación de acoso sexual para la elección del mecanismo más adecuado al caso.
- asegurar que las personas que presentan un caso de acoso sexual tomen una decisión consciente e informada.
- acompañar a la persona en situación de acoso sexual.
- recepcionar denuncias de acoso sexual por escrito.
- garantizar un proceso donde el caso sea tratado en forma inmediata y donde todas las partes involucradas puedan declarar respecto a los hechos y brindar la documentación y posibles elementos de prueba.
- tomar como insumo para la investigación información previa a la presentación del caso por escrito o de contexto del mismo, siempre y cuando hayan sucedido en el mismo espacio de trabajo o hayan estado involucradas las mismas personas.
- entrevistar a testigos o realizar cualquier otra indagación que considere importante para esclarecer el caso y darle solución.
- culminar la investigación –con las garantías correspondientes- en el menor tiempo posible.
- realizar recomendaciones en base a las evidencias recopiladas e informar a las autoridades competentes para tomar acciones sobre el asunto.
- efectuar registros sobre los casos, procesarlos y sistematizarlos.
- efectuar el seguimiento de los casos bajo su órbita.
- evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones tomadas.
- recomendar a las altas autoridades revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de acoso sexual.

La comisión será la responsable de registrar y procesar los datos de los casos de acoso sexual, lo que permitirá:

- medir la prevalencia de la problemática en la organización y detectar las áreas de trabajo que exigen una atención especial.
- realizar el seguimiento de los casos
- medir el tiempo dedicado a las diferentes fases del procedimiento
- evaluar las acciones recomendadas y efectivamente implementadas
- recomendar mejoras al procedimiento

Es altamente recomendable que a la hora de tener contacto con una persona en situación de acoso sexual, la comisión funcione en duplas. La dupla o referente deberá informar que la asistencia que brinda no es de carácter jurídico y que toda persona que presenta un caso cuenta con la libertad de acudir a un/a abogado/a o la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cualquier momento del proceso.

En el transcurso del tratamiento del caso la comisión o referente podrá:

- derivar a la persona acosadora y acosada a profesionales de fuera de la organización que puedan proveerle apoyo psico-social- legal (Servicios de atención de violencia de género del Estado, Sindicatos y Organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia).
- solicitar diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género.
- disponer y articular sensibilización y capacitación dirigida al lugar de trabajo donde se hubiera producido la situación de acoso sexual.

Fases del Procedimiento

Informal:

La mayoría de las personas en situación del acoso sexual quieren simplemente que la situación cese sin demasiadas formalidades. Si se estuviera ante un caso de acoso sexual y aún la víctima no hubiera manifestado al acosador el desagrado que le provoca esa situación, se recomienda ofrecer acompañamiento, tanto por parte del referente o integrante de la comisión que elija o de una persona de su confianza, para transmitir dicho sentimiento y solicitar el cese del acoso. Aunque el caso se mantiene en la “informalidad”, la comisión o referente deberá registrar mínimamente la unidad administrativa

donde ocurrieron los hechos, el sexo de las personas involucradas, el tipo de acoso sexual del que se trata y las fechas de las intervenciones. Estos datos son confidenciales y relevantes para la mejora continua de la política de acoso sexual adoptada por la organización.

Formal:

Si el método anterior no resultase o la persona en situación de acoso no quisiera optar por el mismo, se recomienda el inicio del procedimiento formal, que requiere, antes que nada, de la presentación del caso por escrito. El legajo del caso deberá contener la declaración de los hechos firmada por la persona que presenta el caso y de quien la recibió, además de los insumos para la investigación e informe de resolución del caso.

Tanto para el método formal como informal es recomendable que la comisión o referente implemente en forma inmediata al conocimiento del caso, una sensibilización o capacitación en torno al tema en el lugar donde estarían sucediendo los hechos. Las sensibilizaciones son una herramienta útil de cara a una investigación ya que facilita el involucramiento de las personas que comparten el lugar de trabajo donde estarían sucediendo las situaciones de acoso sexual, reduciendo el riesgo de que sean indiferentes y aumentando las probabilidades de contar con su colaboración. Es recomendable que se disponga de la realización de un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género, que permita identificar si dicho ambiente de trabajo presenta condiciones que propicien situaciones de acoso sexual y en algunos casos hasta podría confirmar la existencia del mismo.

Una vez presentado el caso por escrito, la comisión o referente iniciará la etapa de investigación, que permitirá concluir si se está frente a una situación de acoso sexual y definir las recomendaciones para la resolución del caso y las sanciones previstas para la persona acosadora.

5. Herramientas sugeridas para la investigación

5.1 Entrevistas

Preparación

Es recomendable que la comisión o referente tenga presente algunos aspectos claves antes de realizar la entrevista tanto a la persona que presenta el caso, la acusada, como las personas testigos:

- ¿Cuál es el objetivo de la entrevista?
- ¿Dónde debe realizarse la entrevista?
- ¿Quién o quiénes deben estar presentes?
- ¿Cómo registrar la información brindada?
- ¿Cómo mantener la confidencialidad de la información manejada durante la entrevista?

Respuestas orientadoras

Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, de manera de generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/ as o jefes/as.

La dupla o referente que entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

Documentación y registro:

El ejercicio del registro y la sistematización es fundamental para tomar decisiones fundamentadas e identificar áreas problemáticas donde centrar estrategias específicas de prevención.

El registro podrá aportar para cualquier procedimiento legal ulterior que la persona que presenta el caso quiera realizar.¹³

13_Instituto Nacional de las Mujeres. 2009 Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México.

La comisión debería asegurarse de llevar un registro de los siguientes datos:

- Unidad administrativa donde sucedió el hecho
- Nombre de la persona responsable de dicha unidad
- Nombre, sexo, edad e identidad de género de la persona que presenta el caso, de la persona acusada y testigos
- Si ha concurrido a alguna otra organización (sindicato u otras) y medidas adoptadas.
- Definir el tipo de acoso sexual del que trata
- Breve resumen de lo sucedido
- Acciones a tomar
- Unidades administrativas responsables de su implementación y nombres de las personas responsables de las mismas.

Estos datos permitirán a la comisión dar seguimiento de cada caso presentado y llevar estadísticas que permitirán tener una aproximación del clima laboral en la organización.

La consecución de esta tarea implicará la elaboración de una base de datos, lo que está regulado por la ley 18.331, que tienen como objetivo proteger los datos personales de la ciudadanía. El cumplimiento de esta ley es un aporte más a la protección de la confidencialidad, principio rector de este procedimiento.

La ley 18.331 exige que los datos recogidos deberán ser veraces, adecuados y equívocos y no excesivos a la finalidad de la misma. Los datos que contiene no deben ser utilizados para otra finalidad a la que le dio creación. El tratamiento de datos personales es lícito cuando el/la titular brinde su consentimiento informado, libre, previo, expreso y documentado. La persona responsable de la base de datos debe adoptar las medidas que resultaren necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales. Asimismo, establece que toda persona cuya función laboral implique el acceso o tratamiento de base de datos, está obligada a guardar estricto secreto profesional (art. 302 del Código Penal)

Entrevista a la persona que presenta el caso:

Para realizar esta entrevista se debe tener en cuenta las características o el perfil de las personas que sufren situaciones de acoso sexual. Se sugiere considerar los siguientes puntos:

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.

- Hacerle saber que la organización está fuertemente comprometida con la prevención y erradicación del acoso sexual.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades son tenidas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica otorgando el tiempo necesario para ello.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

A modo de ejemplo:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja o denuncia?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Han habido otras personas en situación de acoso sexual?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿De qué manera le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Ha acudido al Sindicato o alguna otra organización en búsqueda de ayuda? ¿Qué medidas se han tomado?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?

- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Qué expectativas de solución tiene?
- Quien entrevista deberá explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
- Quien entrevista no debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, sí debe propiciar el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de acoso sexual lo quisiera.
- Quien entrevista debe identificar si ha habido algún otro tipo de apoyo brindado por otra organización (Sindicato u otra) a efectos de articular con la misma para un mejor asesoramiento y acompañamiento.

Temas a considerar en el marco de la entrevista:

- Temor a las represalias: quien entrevista en nombre de la organización, debe transmitir el fiel compromiso de la organización de mantener un ámbito de trabajo libre de acoso sexual.
- Protección a la parte que presenta el caso: se le podrá brindar varias opciones debida y previamente validadas por las autoridades.
- Trasladar a la parte acusada. Esta medida es recomendada cuando está presente la amenaza de venganza.
- Trasladar del lugar de trabajo a la persona acosada no es recomendado porque la re victimiza ya que no solo sufre las consecuencias de la situación, sino también, debe cambiar de lugar de trabajo y con ello tal vez dejar una red de contención de compañeros/as, su espacio cotidiano de trabajo y tarea con la que se siente cómoda y desarrolla su carrera profesional. Sin embargo, ante una situación extrema, podría ser una solución que le podría brindar cierto alivio momentáneo.
- Licencia con goce de sueldo en el transcurso de tiempo que dure la investigación.
- Terapia psicológica, cuyos costos estén a cargo de la organización empleadora.

Cierre de la entrevista:

Se debería ofrecer un agradecimiento por haber confiado en el procedimiento adoptado por la organización en función de su más fiel compromiso de ser una organización libre de acoso sexual. Así como también recoger su opinión sobre el desarrollo del procedimiento interno, aspectos positivos y a mejorar.

Entrevista a la persona acusada:

La persona acusada tiene derecho a:

Conocer las acusaciones en su contra y el nombre de quién las hace.

Ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa.

Defenderse.

Pasos a seguir:

1. El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretenda ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de acoso sexual.
2. Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta (código de ética y conducta, reglamento interno, decreto 500 y 420 en caso de la administración pública, etc.). Así mismo, la necesidad de tomar notas de lo dicho.
3. Transmitir sus derechos.
4. Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
5. Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente, habilitando recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la denuncia.
6. Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la organización no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.
7. Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, se deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.
8. En caso de que la persona acusada ocupe un cargo de jefatura y existieran cambios o diferencias de condiciones de trabajo de la persona que presentó la denuncia, es fundamental esclarecer los motivos de dichos cambios.
9. Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la denuncia, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de acoso sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.

Entrevista a los/as testigos:

- Antes que nada es fundamental aclarar quién se considera testigo:
- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de acoso sexual.
- Alguien que pueda describir con propiedad el relacionamiento entre la persona que presenta el caso y la acusada.
- Alguien que haya sido mencionado/a en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido acosadas por la misma persona que se presume acosadora.

En general, se entiende que una de las obligaciones del/a trabajador/a es colaborar con las investigaciones consagradas en políticas oficiales de la organización.

Se debería tomar como criterio que los/as testigos no sean más de cinco por cada parte, tal como lo prevé la ley de acoso sexual en el procedimiento de la IGTSS.

Pasos a seguir:

1. El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de acoso sexual.
2. Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta (código de ética y conducta, reglamento interno, política institucional, etc). Asimismo, la necesidad de tomar notas de lo dicho.
3. Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

El objetivo final de esta investigación es determinar si el o la testigo vio o escuchó algo en relación al supuesto caso, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el acoso sexual y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por el o la testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

5.2 Declaración

Cuando la persona decida efectuar la denuncia a la interna de la organización se recomienda que la etapa final de la entrevista consista en la preparación de la declaración respetando los hechos relatados. Una vez finalizada, la persona denunciante tendrá la oportunidad de reverla y corregir lo que considere conveniente. Si estuviese de acuerdo, deberá firmarla brindando su conformidad. En caso de que no quiera firmarla, se deberá insistir en el principio de confidencialidad adoptado y el compromiso de la organización con su protección. Si aún así insistiera en no firmar, se deberá agregar una breve explicación de porqué no se ha firmado y firmar como responsable de llevar adelante dicha entrevista.



6. Informe de la comisión o referente

Una vez finalizada la investigación, la comisión o referente deberá elaborar un informe de resolución, el que deberá ser elevado a la persona que presentó la denuncia y la acusada, las personas responsables de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso sexual en la organización, tales como Dirección, Gerencia General, Recursos Humanos y a las unidades administrativas con la potestad de implementarlas. Tal como lo establece la ley, las organizaciones privadas están obligadas a emitir esta resolución antes de los 30 días de presentado el caso por escrito (art 7).

Dado que los plazos que establece el procedimiento del decreto 500 vigente para el sector público no coinciden con los establecidos para el sector privado, se recomienda que quienes realizan la instrucción en el ámbito estatal diligencien los expedientes procurando ajustarse al plazo establecido para la actividad privada (30 días), a efectos de garantizar un tratamiento adecuado a una situación de violencia de género y laboral que requiere de un abordaje rápido y asertivo.

La documentación probatoria del informe será debidamente protegida, para ello la comisión o referente deberá contar con un lugar seguro para guardar toda la información relacionada con cada caso, la que deberá ser preservada por un plazo no menor a cinco años. La persona que presenta la denuncia y el o la acusada tendrán derecho a mantener para sí una copia.

En caso que la comisión o referente considere que la denuncia no fue probada, las personas titulares de la organización deberán tomar todas las medidas necesarias para impedir que la persona que presentó el caso sufra represalias u otras consecuencias negativas. Si la misma no estuviere de acuerdo con el informe realizado, podrá acudir a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social y efectuar la denuncia dentro de los 10 días hábiles, tal como lo establece el artículo 7 de la ley. La persona denunciada que no estuviere de acuerdo con la notificación del/a jerarca podrá acudir a la sede judicial a efectuar sus reclamos.

6.1 Sanciones y medidas reparatorias

En caso de que el informe arroje la comprobación de una situación de acoso sexual, también deberá contener las sanciones propuestas, sobre las que resolverá el organismo de Dirección.

Las experiencias internacionales comprueban que las sanciones disciplinarias son una herramienta eficiente para la lucha por prevenir y erradicar el acoso sexual.

Más allá de lo establecido por la ley, es altamente recomendable que la organización adopte un régimen disciplinario con graduación de sanciones que correspondan a la gravedad del caso en cuestión, las que podrán abarcar desde suspensión hasta despido. Así como también que las sanciones queden documentadas en el expediente laboral del/a acosador/a.

Son recomendables las siguientes medidas:

- Realizar una observación.
- Solicitar perentoriamente que reciba ayuda profesional.
- Transferirlo/a de lugar de trabajo.
- Postergar ascensos o asignaciones de nuevas funciones.
- Rebajarle la calificación para una promoción o premiación.
- Despedirle.

Sin embargo, la sanción al acosador/a no es suficiente para la erradicación del acoso sexual. Es importante tomar medidas preventivas que impidan su aparición y /o repetición.

Objetivos:

- El primer objetivo es detener el acoso sexual, es decir, la persona acosadora debe parar de acosar sexualmente.
- El segundo objetivo es evitar su repetición, para lo cual el mecanismo más sencillo es separar al/a acosador/a de la persona acosada, el que se puede traducir en un traslado de uno/a u otro/a, con los reparos previamente descriptos.

En un régimen disciplinario progresivo se pueden incluir diversas acciones. Para la adopción de la sanción más adecuada, se recomienda tomar en cuenta una serie de variables y sus combinaciones:

- Gravedad del incidente para la medición de los efectos sobre la persona acosada.
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la persona que presentó el caso y la persona acusada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Tipo de acoso sexual y muy especialmente, si el acoso es verbal o físico.
- Si hubo actos similares anteriormente.

- El peso de las pruebas.
- Conciencia y conocimiento del/a acosador sobre si su comportamiento constituía una violación de los derechos humanos, en general y de una ley y una política institucional, en particular.

A la hora de definir las acciones a tomar para resolver la situación es importante intentar reparar las pérdidas sufridas por las personas en situación de acoso sexual.

Reparar las pérdidas más tangibles constituye la tarea más sencilla, un caso claro puede ser darle un ascenso que se le fue negado como represalia por no haber consentido los pedidos sexuales del/a acosador/a. Sin embargo, la recuperación de la dignidad y respeto dañado es una tarea compleja en la que la organización y su/s sindicato/s debe/n asumir toda la responsabilidad y compromiso.

La confidencialidad debe ser respetada y promovida desde todo el personal y muy especialmente desde aquellos/as de alto rango y delegados/as sindicales.



7. Seguimiento y monitoreo

Se debe realizar la sistematización, el seguimiento y monitoreo de las situaciones de acoso de acuerdo a los plazos y las funciones establecidas para la comisión o referente. Se recomienda realizar una medición periódica (trimestral o semestral) de los casos de acoso sexual que permita evaluar la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la organización y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar mejoras al procedimiento.

8. Anexos

Ley N° 18.561. ACOSO SEXUAL.

NORMAS PARA SU PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE-ALUMNO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

Decretan:

Artículo 1º. (Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual).- Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Artículo 3º. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual 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 o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

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. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Artículo 4º. (Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del empleador o jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección, que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público.

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave.

Artículo 5º. (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 6º. (Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

A) Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.

B) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.

C) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

D) Comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

Artículo 7º. (Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección.

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia.

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.

En caso que el jerarca disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta días.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles.

Artículo 8º. (Procedimiento administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco. Cuando la inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio- decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 9º. (Notificación y sanción).- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado.

Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se expedirá respecto de aquella en un plazo máximo de veinte días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 293 de la Ley Nº 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

Artículo 10. (Competencia de los sindicatos).- Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo.

Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia.

El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crean conveniente.

Artículo 11. (Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a.

El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común.

Artículo 12. (Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 11, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 13. (Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo.

Artículo 14. (Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual.

Artículo 15. (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 16.- Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en los artículos 4° a 10 de la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

Artículo 17.- La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en el docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 18 de agosto de 2009.

ROQUE ARREGUI, Presidente.

José Pedro Montero, Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 11 de setiembre de 2009.

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establecen normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

TABARÉ VÁZQUEZ.

JULIO BARÁIBAR.

MARÍA SIMON.

MARINA ARISMENDI.

Bibliografía

- Caja Provincial de Ahorros de Jaén. Protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en Caja Provincial de Ahorros de Jaén.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2010. Fainstain, Perrotta. Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género. Uruguay.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2007 Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007- 2011. Uruguay.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Gestión de Calidad con Equidad, Laboratorio Tecnológico del Uruguay. 2009 Modelo de Calidad con Equidad. Uruguay.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2010 Protocolo para los servicios especializados de atención a mujeres en situación de violencia doméstica. Uruguay.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2009 Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México.
- IVECO Pegaso SL. Protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse
- Marie-France Hirigoyen. 1999. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona.
- Martha Márquez Garmendia. 2001. Temas prácticos de Derecho Laboral / 2”, F.C.U. Montevideo.
- MYSU 2007. Informe 2007 Observatorio Nacional en Género y Salud Sexual y Reproductiva. Uruguay.
- OIT. 2006 Manual de Autoaprendizaje. Acoso Sexual. Legislación y procedimientos de aplicación.
- Radio televisión de Andalucía y sus sociedades filiales Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur televisión S.A. Protocolo de actuación contra el acoso moral y el acoso sexual o por razón de sexo en la agenda pública empresarial de la radio televisión de Andalucía y sus sociedades filiales Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur televisión S.A.
- Secretaría Confederal de la Mujer. 2009 Guía sindical Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de la violencia de género. España.
- Secretaría Confederal de la Mujer. 2000 El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid



 **mides**



inmujeres
Instituto Nacional
de las Mujeres

 **ONU**
MUJERES
Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de la Mujer



PN
UD
Uruguay