



Marzo 2025

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y LA DISCRIMINACION EN EL INSTITUT PASTEUR DE MONTEVIDEO

1) INTRODUCCIÓN

El Institut Pasteur de Montevideo está comprometido con la generación de un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo entre todas las personas que conforman la comunidad, para evitar cualquier forma de hostilidad y violencia. En el marco de este compromiso, el presente protocolo representa una actualización de sus políticas institucionales en materia de Capital Humano e Igualdad de Género ampliando los objetivos trazados anteriormente. Estos se basan en el principio de preservar la igualdad de oportunidades, la dignidad, la moral, la confianza y la autoestima de todas las personas que trabajan o se relacionan con el IP Montevideo y prevenir y erradicar situaciones de acoso/discriminación en el trabajo con independencia de quienes sean las personas denunciantes y denunciadas. **El presente protocolo se constituye como reglamento interno de aplicación obligatoria** e integra el marco normativo aplicable a todos los casos de presunción de acoso laboral, sexual y/o discriminación en los ámbitos de trabajo. Dicho marco se referencia en el ANEXO I del presente documento y forma parte del protocolo.

2) OBJETIVOS DE ESTE PROTOCOLO

El objetivo de este protocolo es contribuir a un ambiente laboral saludable y prevenir situaciones de acoso laboral y/o sexual (en el trabajo), o cualquier forma de discriminación.

El presente protocolo procura de forma amplia prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso laboral y/o sexual y discriminación en los ámbitos de trabajo, para lo cual se han definido los siguientes objetivos específicos:

- 1. Desarrollar un sistema de prevención de acoso laboral y/o sexual, y discriminación en el trabajo.**
- 2. Definir un procedimiento a seguir ante la detección de un posible caso de acoso laboral y/o sexual y discriminación.**

3) MARCO CONCEPTUAL

3.1. Ámbito de Aplicación

El Protocolo es aplicable a todo el conjunto de personas que prestan servicios, desarrollan su actividad o reciben entrenamiento en el IP Montevideo. El ámbito del acoso laboral y/o sexual y discriminación, en cualquiera de sus modalidades, es el contexto laboral, de investigación, docencia y/o capacitación. Esto incluye, incidentes o situaciones que se produjeran fuera del lugar de trabajo, como, por ejemplo, en ocasión de eventos científicos o viajes por motivo de trabajo.





3.2. Definiciones

3.2.1. Acoso

Se considera acoso cualquier conducta verbal o física que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo algunas conductas concretas que, si se dan en forma repetitiva y prolongada en el tiempo, pueden constituir casos de acoso en el trabajo:

- Amenazar o agredir verbal, escrita o físicamente; Dejar a la persona de forma continua sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa que lo justifique; Expresar comunicaciones orales o escritas atemorizantes; Forzar a alguien para ejecutar tareas fuera del perfil de su cargo, etc.

(Ver anexo II listado más exhaustivo de ejemplos).

3.2.2. Acoso Sexual

De acuerdo con el ARTÍCULO 2 de la ley 18.561 “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”.

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo algunas conductas concretas que constituyen acoso sexual en el trabajo:

- Realizar insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presionar para la actividad sexual; insistir para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, realizar comentarios o chistes obscenos; comunicaciones indeseadas; bromas o comentarios de índole sexual o sobre la apariencia física.
- Exhibir fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, realizar miradas lascivas, silbidos y gestos insinuantes; realizar comunicaciones por cualquier medio de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Tener contacto físico deliberado y no consensuado, abrazar o besar en forma no deseada, acercarse físicamente de forma excesiva o innecesaria.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten el acceso a la formación





profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otro beneficio laboral.

En la medida que supone un abuso de autoridad, el/la acosador/a debe tener el poder o al menos la víctima debe creer que el/la acosador/a tiene el poder para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso sexual ambiental

El/la acosador/a crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, con actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

3.2.3. Discriminación

El artículo 2 de la Ley N° 17.817 del 6 de setiembre de 2004 y los artículos 4 y 5 de las Ley 19.846 de 2019 definen lo que se entiende por discriminación.

Art. 2, Ley N° 17.817: “Toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” y “Constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y mujeres”.

Art. 4, Ley 19.846: “Discriminación directa e indirecta hacia las mujeres en base al género. Se considera discriminación directa hacia las mujeres en base al género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, orientación sexual y/o identidad de género, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta hacia las mujeres en base al género la situación en que una norma, una política o una práctica aparentemente neutra, pone a una persona en desventaja particular con respecto a otras personas por razón de su sexo, orientación sexual y/o identidad de género”.

Art. 5, Ley 19.846: Discriminaciones múltiples: “Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como la ascendencia étnico-racial, la condición socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen o la residencia”.

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, algunas conductas concretas que constituyen discriminación en el trabajo:





- Perjudicar a una persona en un proceso de selección o promoción, no tomar en cuenta la opinión de una persona o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso a un empleo por su ascendencia étnico-racial, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, características físicas, situación de discapacidad, etc.
- Discriminar a la persona en base a las tareas que desempeña dentro de la organización, valorando negativamente o invisibilizando a quienes pertenecen a aquellos colectivos estructuralmente vulnerables a la discriminación.

3.2.4. Violencia basada en género

La Ley 19.580 del 22 de diciembre de 2017 en su artículo 4 define a la violencia basada en género como “Una forma de discriminación que afecta directa o indirectamente la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares”.

Por otro lado, en su artículo 6.I define a la violencia laboral como

“...la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, edad, apariencia física, solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”.

En el artículo 6.J se define la violencia basada en género en el ámbito educativo como

“...la ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad.

Constituyen conductas de violencia laboral basada en género todas las conductas detalladas en el ítem 3.2.1. siempre que ocurran por motivos de género, a las que se agrega el abusar y acosar en circunstancia de un embarazo.

4) SISTEMA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

A la hora de constituir un ambiente de trabajo saludable, es fundamental contar con un sistema de prevención de acoso laboral y/o sexual, y discriminación, que contenga como mínimo las siguientes acciones:





4.1. Acciones de sensibilización:

Difundir el protocolo y la normativa, promover y divulgar actividades vinculadas a la prevención de situaciones de acoso laboral y/o sexual y discriminación. Asimismo, elaborar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión con respecto a este tema. Poner a disposición y en lugares visibles, una versión gráfica de este protocolo.

4.2. Acciones formativas:

Brindar herramientas al personal que recepcionará las situaciones de acoso laboral y/o sexual y discriminación, que les permitan diligenciar con los debidos cuidados y respetando las normas aplicables. Estas podrán ser talleres de capacitación a medida.

Implementar instancias de capacitación continua dirigidas a los colectivos que integran el IP Montevideo.

4.3. Acciones de Medición de Indicadores:

A través de encuestas institucionales de clima laboral se recabarán elementos que podrían configurar situaciones de acoso laboral y/o sexual y discriminación. Su medición periódica es fundamental para determinar el nivel de evolución de los mismos.

Por otro lado, se realizará el monitoreo periódico de indicadores que sugieran acoso laboral y/o sexual y discriminación. Estos indicadores, incluyen:

- Número de consultas sobre conflictos interpersonales y/o denuncias sobre acoso laboral y/o sexual y discriminación.
- Días de licencia por enfermedad usufructuados.
- Número de renuncias y número de traslados de laboratorio/unidad
- Días de faltas injustificadas.

4.4. Acciones de mejora continua

La persona responsable de la jefatura de Capital Humano será la encargada de implementar las medidas de mejora continua definidas con el apoyo de distintos grupos de trabajo.

- Evaluar periódicamente las normas vigentes en materia de acoso y discriminación a efectos de proponer ajustes o modificaciones tendientes a cumplir los lineamientos de la cultura y valores institucionales, en coordinación con el departamento jurídico del IP Montevideo y asesores/as externos/as en materia laboral y género.
- Recomendar a la Dirección Ejecutiva revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de acoso laboral y sexual y/o discriminación.

5) PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE LA DETECCIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

El segundo objetivo fundamental que busca el presente protocolo es establecer un procedimiento que oriente, proteja y garantice la integridad física, mental y moral de las





personas que se vinculen directa o indirectamente con situaciones de acoso laboral y/o sexual y discriminación. Asimismo, se pretende generar el marco sobre el cual la persona identificada como agresora o acosadora reciba la sanción correspondiente. Se debe asegurar que la persona (directa o indirectamente involucrada) que realiza la consulta/denuncia acceda de manera segura y confidencial a la escucha, contención y asesoramiento. Este objetivo consiste en simplificar el proceso de denuncias, desincentivando el ocultamiento de episodios de acoso, discriminación o violencia por acción u omisión.

5.1. Integración del Comité de Acoso y Discriminación (CAD):

En este procedimiento actuará un Comité de Acoso y Discriminación integrado por el/la responsable de Capital Humano; persona/s externa/s con formación/experiencia en género y asesores/as legales preferentemente externos/as a la institución para garantizar su imparcialidad.

Dentro de sus competencias se encuentran las siguientes:

- Recepcionar consultas o denuncias.
- Evaluar la pertinencia de su actuación.
- Realizar la investigación administrativa cuando este comité lo considere pertinente.
- Elaborar un informe que contenga conclusiones y recomendaciones.
- Elevar el informe a la Dirección Ejecutiva.

5.2. Procedimiento a seguir:

Cualquier persona directa o indirectamente afectada, o que se encuentre en conocimiento y tenga el aval de la/las persona/s afectadas sobre las conductas que se determinan en este protocolo, podrá dirigirse de forma presencial o escrita vía correo electrónico a cualquiera de los siguientes ámbitos o a cualquiera de sus integrantes: Responsable de Capital Humano (o suplente que represente a Unidad de Capital Humano) y/o el CAD para comunicar o denunciar la existencia de dichas conductas. Las personas involucradas podrán estar acompañadas por alguien de su confianza en todas las actuaciones personales que se realicen durante toda la tramitación.

La información recibida por cualquiera de las personas mencionadas anteriormente será compartida por escrito de inmediato (no más de 48 horas hábiles) con todos los miembros del CAD, en caso en que este no haya sido convocado directamente. En un plazo no mayor a 48 horas hábiles el CAD analizará la situación pudiendo requerir una instancia de entrevista individual con las personas afectadas y/o quienes hayan realizado la comunicación.

- a) Si del análisis del CAD resultara que la situación planteada no se encuentra enmarcada en el presente protocolo, el/la responsable de Capital Humano dará seguimiento a la misma, dejando registro del caso.
- b) Si del análisis del CAD resultara que la situación planteada configura alguna/s de las situaciones previstas en el presente protocolo, se dará lugar a su intervención para realizar una investigación administrativa.





En tal caso, el CAD deberá informar de la denuncia inmediatamente a la Dirección del Instituto. Ninguna persona ajena a Capital Humano y al CAD intervendrá este proceso de investigación administrativa.

La investigación administrativa implica que integrantes del CAD tomen declaración escrita a la/las persona/s denunciante/s, afectada/s y testigos, en entrevistas individuales, en las que deberán constar al menos:

- Hechos informados indicando conductas observadas.
- Nombre completo de la persona señalada como responsable de los mismos.
- Laboratorio/Unidad a la que pertenecen todas las personas.
- Posibles personas afectadas por los hechos observados.

Las declaraciones tomadas serán archivadas por el CAD en formato físico y con carácter confidencial.

En un plazo que no irá más allá de 7 días hábiles, el proceso de entrevistas finalizará, y el CAD emitirá un informe en un plazo que no deberá superar los 5 días hábiles posteriores a la finalización de la última entrevista.

En todo momento el CAD informará a todas las personas involucradas del grado de avance del proceso de investigación.

Adicionalmente el CAD sugerirá las medidas cautelares de aplicación inmediata para proteger a todas las personas involucradas a los efectos de minimizar los riesgos de revictimización o represalias. Estas medidas no tendrán carácter sancionatorio, sino cautelar y transitorio. Su vigencia estará relacionada con el desarrollo de la investigación y se extenderá hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá recomendar la aplicación de medidas definitivas.

Entre las medidas cautelares quedan incluidas: ajustar los horarios de trabajo y de presencialidad, disponer traslados de unidad/laboratorio, ejecutar tareas mediante teletrabajo, modificar el vínculo de dependencia jerárquica, etc.

Si la persona responsable de los hechos denunciados se encuentra dentro del personal integrante del CAD, la misma deberá apartarse de su posición de integrante durante el proceso de la investigación y hasta la resolución final de la situación.

c) Finalizado el proceso de entrevistas y análisis correspondiente sobre los hechos relatados, el CAD emitirá un informe de diagnóstico y recomendación que incluirá al menos:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por la/s persona/s implicadas).
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas recomendadas a la Dirección incluyendo la clasificación de la falta de acuerdo con el Estatuto de Personal vigente para el IP Montevideo y quedarán registradas en el legajo personal con carácter confidencial.





5.3. Consecuencias a partir del Informe de diagnóstico y recomendación del CAD:

Del análisis de las conclusiones y las medidas propuestas por el CAD podrán resultar diversas acciones que responderán, según la gravedad de las faltas, al perjuicio ocasionado a la víctima. Podrán ir desde observaciones escritas y suspensiones, hasta llegar a la desvinculación. La toma de decisión de las medidas a aplicar será pertinencia de la Dirección y en última instancia a la Dirección Ejecutiva, quien deberá resolver a la mayor brevedad posible .

Si del análisis del CAD resultara la evidencia de hechos denunciados de mala fe, se informará debidamente y se clasificarán los hechos como falta acorde con el Estatuto de personal del Instituto.

5.4. La investigación se regirá asimismo por los siguientes principios:

- **Confidencialidad y protección de las personas afectadas**

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la posible víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y reserva y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con respeto, tanto a la persona denunciante, a la persona señalada como víctima del acoso, violencia o discriminación, y a la persona denunciada, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de guardar confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

- **Garantía de no confrontación**

En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

- **Valoración de la prueba**

A lo largo del procedimiento se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación.

- **Celeridad**

Se tomarán los recaudos necesarios para que el procedimiento se defina con la mayor prontitud posible, informando a la presunta víctima sobre los pasos a seguir y lo actuado en la medida que se desarrolle dicha investigación. El plazo máximo de resolución será de 30 días hábiles.

- **No tolerancia a las represalias**

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia de la falta,





en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes considerando los antecedentes del/ la involucrado/a, con iguales consecuencias que las previstas como sanciones luego de la intervención del CAD. Salvo caso de mala fe, la participación de un funcionario como denunciante o testigo, no podrá acarrear ningún tipo de sanción o modificación de los términos laborales, salvo por motivos justificados, y que cuenten con el consentimiento del involucrado.

- **Protección de los datos**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria grave.





ANEXO I – MARCO NORMATIVO APLICABLE

a. Marcos Internacionales

- La OIT en su Conferencia Internacional del Trabajo en 1985 señaló el acoso sexual como “una violación de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es decir, una inaceptable situación laboral y una forma grave de violencia”. Desde entonces la OIT ha destacado que el acoso sexual es una de las formas más flagrantes de violación de los derechos de todos/as los/as trabajadores/as, exhortando a los países a adoptar medidas tendientes a su erradicación.
- En el ámbito del MERCOSUR, se tiene previsto en el art. 17 de la Declaración Sociolaboral donde se establece el derecho de todo/a trabajador/a a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro que preserve su salud física y mental, estimule su desarrollo y su desempeño profesional.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) consideró que los gobiernos debían trabajar activamente para promover y proteger los derechos humanos de la mujer.
- Especialmente la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) ratificada por Uruguay por la Ley Nº 15164 12/8/1981, destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación. El artículo primero de la CEDAW define la discriminación hacia las mujeres como: “...toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”
- La Ley Nº 16.063 aprueba los Convenios Internacionales de la OIT destinados a garantizar determinados derechos fundamentales. El Convenio Internacional Nº 100 refiere a la igualdad de remuneración, El Convenio Internacional Nº 111 refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio Nº 156 refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio Internacional nº 103 refiere a la protección de la maternidad.

b. Normas Nacionales

- En la Constitución Nacional se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por el acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a ser protegidos en el goce de dichos derechos fundamentales. Se destacan algunos artículos:
- Art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad
- Art. 8: consagra el principio de 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 lo que actualmente se refiere a la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo.
- Art. 72: establece la enumeración de derechos, deberes y garantías.
- La Ley 16.045 (2/6/89) 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.

El Decreto 37/997 (5/2/97), que reglamenta la precedente Ley, define al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.

- La Ley 18.104 (15/3/007) de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de la República Oriental del Uruguay.

Asimismo, obliga a toda organización estatal a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas tendientes a incorporar la perspectiva de género.

- El Decreto 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.
- El Decreto 291/07 (13/8/007) reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Dicho Convenio entiende como “medio ambiente” el acoso laboral o moral y el acoso sexual.
- La Ley 18.561 (11/9/009) y publicada el 21 de setiembre de 2009 establece con absoluta claridad que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Objeto de la Ley: Prevenir y sancionar el acoso sexual y proteger a las personas afectadas.
Ámbito de aplicación: Relaciones de trabajo y de docencia en el ámbito público y privado.

- La Ley N° 19.580 publicada el 09 de enero de 2018 refiere a la Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Su principal objetivo es “garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación”.

l) Violencia laboral. Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la





solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.

ii) Violencia en el ámbito educativo. Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad.

La Ley Nº19.846 “Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, con relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. Tiene por objetivo garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

ANEXO II – EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR SITUACIONES DE ACOSO.

- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente a una persona delante de otras.
- Imponer tareas de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Asignar sistemáticamente trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
- Menospreciar el desempeño de la persona de manera arbitraria, ocultar, no reconocer sus esfuerzos y habilidades incluyendo la apropiación de ideas, logros y/o resultados.
- Actuar en represalia, amenazar y/o presionar frente a quejas y planteos a personas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a quienes han colaborado con ellas.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos o intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico frente a una queja o planteos.
- Negar o dificultar de forma sistemática o injustificada el acceso a permisos, formación, actividades, etc., a los cuales tienen derecho las personas por ser empleadas del instituto.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla.
- No dirigir la palabra a la persona.





- Restringir a los/las compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
- Realizar insinuaciones, epítetos, insultos o dichos molestos, proposiciones o presionar excesivamente para que se realice una actividad; insistir para participar en cualquier actividad no laboral, científica o docente, después de que la persona haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; realizar comunicaciones sistemáticas inapropiadas, así como acciones, bromas o comentarios que resulten agresivos o lesionantes.
- Gesticular o enviar mensajes de carácter ofensivo, agresivo, insinuante, intimidatorio por cualquier medio de comunicación.

