



Intendencia
Montevideo

2

ACOSO SEXUAL LABORAL

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género



**Intendencia
Montevideo**



ACOSO SEXUAL LABORAL

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género

montevideo.gub.uy/igualdadgenero



Colección Construyendo Igualdad de Género

Serie 5 | Cultura organizacional y género

Cartilla 2 | Acoso sexual laboral

Montevideo, 2023

© Intendencia de Montevideo

Texto original: Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, IM

Corrección y edición: División Asesoría para la Igualdad de Género, IM

Diseño: División Información y Comunicación, IM

Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género,
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
Intendencia de Montevideo

Edificio sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773

092 250 220 / 091 320 801

bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

División Asesoría para la Igualdad de Género
Intendencia de Montevideo

Edificio anexo, Soriano 1426, piso 2

1950 8670

igualdad.genero@imm.gub.uy

CONTENIDO

¿A qué nos referimos cuando hablamos de acoso sexual laboral?.....	6
La Intendencia de Montevideo cuenta con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual laboral.....	7
La Intendencia de Montevideo cuenta con una Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género en el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.....	8
¿Qué hacer si vos o alguna persona que conozcas está viviendo una situación de acoso sexual laboral?.....	9
¿Cómo es el procedimiento ante una situación de acoso sexual laboral?.....	10
Normativa sobre acoso sexual laboral.....	13

El acoso sexual en el ámbito laboral o educativo es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas.

Cuando se manifiestan conductas de acoso sexual laboral, se vulneran derechos fundamentales: a la igualdad y no discriminación, a vivir libres de violencia, a la integridad física y psicológica, a la libertad, a la dignidad y a condiciones de empleo justas y favorables, entre otros. Afecta al entorno personal, familiar y laboral de quien lo vive y tiene graves consecuencias sobre su salud física y mental, autoestima y rendimiento laboral.

Todos estos derechos están garantizados en la Constitución de la República Oriental del Uruguay, en la Ley N° 19.846, Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, en la Ley N° 18.561, Acoso sexual en el ámbito laboral, y en la Ley N° 19.580, Violencia hacia las mujeres basada en género, así como en diversas normas nacionales, regionales e internacionales. Dentro de ellas, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso (Art. 4 numeral 1). La ratificación de este Convenio por la Ley N°19.849 implica que el Estado uruguayo debe respetar, promover y asegurar esta declaración, al tiempo que debe adoptar un sistema de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si bien actualmente se lo reconoce como problema social y público que perjudica y degrada, todavía queda mucho camino por recorrer.

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual en el mundo del trabajo. Sin embargo, el acoso sexual se basa en el abuso en las relaciones de poder, y los reportes existentes en Uruguay y en el resto del mundo evidencian que, en su amplísima mayoría, son cometidos normalmente contra mujeres y perpetrados por hombres. Además, las mujeres pertenecientes a determinados grupos –bajo nivel socioeconómico, minorías étnicas, disidencias, migrantes, con discapacidades, jóvenes o en situaciones de vulnerabilidad por diversos motivos– pueden enfrentarse al acoso sexual laboral de formas particulares.

La violencia hacia las mujeres es producto de la histórica relación de desigualdad y de la asimetría de poder entre hombres y mujeres, estructurada bajo el modelo patriarcal, heteronormativo y adultocéntrico.

Los estereotipos sobre cómo deberían actuar los hombres y las mujeres se reproducen en el mundo del trabajo y desempeñan un papel importante en el acoso sexual. Permiten reproducir manifestaciones y prácticas cotidianas opresivas y violentas, que con gran frecuencia resultan naturalizadas.

Erradicar el acoso sexual laboral nos involucra a todas y todos, y requiere una profunda transformación organizacional. Parte de este cambio supone priorizar

siempre a la persona que ha vivido acoso sexual laboral, en todas y cada una de las acciones que la institución realice.

Supone activar el marco jurídico para que la situación de acoso sexual laboral o educativo denunciada sea investigada en forma rigurosa, en consonancia con las garantías del debido proceso, aplicar las sanciones que corresponda y establecer mecanismos de reparación a la persona acosada. Implica, asimismo, implementar con celeridad las medidas de protección y/o prevención que se requiera para salvaguardar sus derechos.

Desde el equipo interviniente en la recepción de la situación, priorizar a la persona afectada implica escuchar, comprender y contener, sin minimizar ni poner en duda su relato. Y sobre todo, requiere acompañar ese proceso de construcción-elaboración desde lo que la persona pueda y quiera hacer, a su ritmo y siempre sostenida, en el marco de la más absoluta reserva y confidencialidad.

¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

“Se entiende por acoso sexual laboral 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 en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”. Artículo 2 de la Ley N° 18.561 y Resolución N° 3.419/12 de fecha 13 de agosto de 2012.

Entre los elementos definitorios, se encuentran **comportamientos de naturaleza sexual** realizados por la persona acosadora y **no deseados por la persona acosada**. Más allá de la descripción objetiva de ciertos hechos, sólo se alcanza la calificación de actos de acoso sexual laboral si así son percibidos por la persona acosada y si tal sentimiento se adecua razonablemente a las circunstancias de tiempo y lugar imperantes.

El rechazo del comportamiento por parte de la persona acosada, que produzca o amenace producirle perjuicio en su situación laboral, define al acoso sexual laboral, que se ubica dentro de la **tipología de intercambio**. El rechazo del comportamiento por parte de la persona acosada, que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, se ubica dentro de la denominada **tipología ambiental**.

De acuerdo a la Ley N° 18.561, los comportamientos de acoso sexual laboral que se describen son requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseadas y ofensivas para quien recibe.
- Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO CUENTA CON UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El abordaje del acoso sexual laboral en la Intendencia de Montevideo comienza en 1999. En el año 2012 se aprobó el Protocolo de Actuación en Acoso Sexual Laboral (Resoluciones N° 3.414/12 y 3.419/12), cuyo objetivo es establecer un procedimiento de políticas de prevención y actuación ante la manifestación de conductas de acoso sexual laboral en el ámbito de la Intendencia y de los ocho municipios de Montevideo.

Recientemente se realizó una modificación de protocolo por Res. N° 4.417/20.

¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO?

El protocolo rige para la actuación que deben cumplir esta Intendencia y sus municipios ante la comunicación de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral o en la relación docente-estudiante.

Comprende las conductas desarrolladas por funcionarias y funcionarios, entendiéndose por tales todos aquellos que presten sus tareas en régimen de dependencia con esta Intendencia o bajo la modalidad de contratadas y contratados, cualquiera sea el vínculo jurídico que da origen a dicha relación,

con excepción de los casos en los que la persona denunciante y la denunciada sean titulares de cargos políticos o de particular confianza. En este último caso, se dará cuenta al intendente o intendenta para su resolución en el ámbito que corresponda.

En caso de recibir denuncias contra personas vinculadas a organizaciones sociales o, en general, a cualquier persona física o jurídica que provea bienes o preste servicios para esta Intendencia bajo cualquier modalidad y sin perjuicio de la adopción de las medidas urgentes que puedan corresponder, en atención a las circunstancias del caso, se procederá a intimar a los responsables al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 18.561.

LA IM CUENTA CON UNA SECRETARÍA DE BIENESTAR LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA Y RECURSOS MATERIALES

La Unidad de Género de Gestión Humana se creó el 23 de setiembre de 2020 (Resolución N° 3.436/20) con el cometido de asesorar a la Dirección General y sus dependencias respecto a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las políticas, proyectos y procesos de trabajo, buscando prevenir inequidades y situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo departamentales y municipales.

El 5 de junio de 2023, mediante la Resolución N° 2.650/23, se creó la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, se fortaleció el equipo técnico interdisciplinario, que tiene perfil psicosocial y jurídico especializado, y se le asignaron mayores recursos para su funcionamiento.

Además del cometido fundamental de asesoramiento en relación a las políticas de gestión humana, dentro de sus competencias se encuentra:

- Recibir las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral e instrumentar su abordaje, efectuando las derivaciones pertinentes y su seguimiento.
- Articular con la Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica la adopción de medidas de protección y/o prevención del acoso sexual laboral y la derivación de las denuncias para su investigación.

- Sensibilizar y capacitar en la prevención y erradicación del acoso sexual laboral en los diversos espacios de trabajo y promover normativa a estos efectos.

Podés contactarte con la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género a través de las siguientes vías:

Edificio Sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773
092 250 220 / 091 320 801
bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

¿QUÉ HACER SI VOS O ALGUNA PERSONA QUE CONOZCAS ESTÁ VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

Si viviste o estás viviendo una situación de acoso sexual laboral podés concurrir a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género. **Sólo concurrir no implica que tengas que hacer la denuncia. Si estás en duda, podés ir de todas formas:** allí te escucharán y te acompañarán en el proceso.

Tanto si decidís hacer la denuncia como si decidís no hacerla, podrán surgir otras alternativas de intervención en los espacios de trabajo, **siempre acordadas contigo.**

También podés concurrir a tu sindicato o al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si conocés a una funcionaria o funcionario de la Intendencia o municipios o de alguna empresa contratada que esté atravesando una situación similar, podés sugerirle que se contacte con la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género de forma presencial, telefónica o vía correo electrónico, para recibir asesoramiento.

Las personas en cargos de jefatura y conducción que toman conocimiento de una situación de acoso sexual laboral también pueden consultar a la Secretaría y al mismo tiempo:

- Es importante tener una escucha abierta, que contenga y que comprenda.
- Confiar en el relato de la persona en situación de violencia. El relato puede

ser confuso, contradictorio e incluso que la persona no muestre emociones esperadas de acuerdo a lo que relata.

- Orientar y derivar a quien vive la situación de acoso sexual laboral con la mayor celeridad posible a los espacios de competencia, estableciendo las coordinaciones necesarias, concretamente a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, donde podrán orientarle y acompañarle en esta situación.
- No revictimizar: se evitará la reiteración del relato de los hechos; no es necesario profundizar en lo sucedido más allá de lo necesario para la derivación.
- Evitar la confrontación de las personas involucradas: no se realiza el careo o cualquier tipo de confrontación entre personas denunciantes y denunciadas.
- Aportar a mantener la confidencialidad de la situación, debiendo mantener la reserva de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

¿CÓMO ES EL PROCEDIMIENTO ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

El procedimiento ante una situación de estas características debe cumplir varias etapas.

1- ¿QUIÉN Y CÓMO SE HACE UNA DENUNCIA?

La denuncia será formulada personalmente de forma escrita u oral por la persona que se encuentre en situación de acoso sexual laboral.

2- ¿DÓNDE SE DEBE REALIZAR LA DENUNCIA?

Se debe realizar ante la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales de la IM.

3- ¿CUÁNDO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?

Cuando la persona denunciante expresa su conformidad con iniciar la investigación de los hechos denunciados.

4- ¿QUÉ ACCIONES REALIZARÁ LA SECRETARÍA DE BIENESTAR LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO?

Con un abordaje integral, interdisciplinario e interseccional, dentro del marco jurídico vigente el equipo técnico de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género se abocará a:

- Garantizar el bienestar de la persona que está en situación de acoso, brindando escucha, apoyo y contención.
- Realizar una valoración técnica para delimitar si las conductas descritas podrían configurar acoso sexual laboral.
- Eventualmente concurrir al lugar de trabajo para constatar las condiciones generales del espacio laboral.
- Sugerir medidas de prevención y/o protección. Ante una denuncia de acoso sexual laboral, la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, luego de su recepción conforme a lo establecido en el artículo R.159.9 del Volumen II del Digesto Departamental, realizará la valoración técnica del riesgo que pudiera tener la persona denunciante y, en caso de entenderlo necesario, estará facultada a recomendar la adopción de medidas de protección y prevención atendiendo a las particularidades de la situación. Algunos ejemplos: cambio de horario, prohibición de contacto, traslado inmediato de la o del denunciado, denunciante y persona denunciada no podrán tener contacto y comunicación hasta que finalice el proceso de instrucción (Resolución N° 4.545/21 del 29 de noviembre de 2021).
- Constatar si existen antecedentes de intervenciones o denuncias con relación a la dependencia en la que se encuentra el denunciado.
- En caso de que se estime pertinente, derivar a la persona denunciada a un servicio especializado de atención a hombres que ejercen violencia de género.
- Crear un expediente con carácter reservado y urgente para dar curso a la denuncia, remitiendo las actuaciones a la Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica, integrada por una dupla interdisciplinaria jurídica y psicosocial, en los plazos establecidos en la normativa.

5- ¿QUÉ HACE LUEGO LA UNIDAD DE INSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA?

Se encargará de la investigación de los hechos, respetando las garantías del debido proceso, integrando a la o el denunciante, quien deberá ratificar la denuncia para que el procedimiento pueda continuar. La persona denunciante podrá concurrir a esta instancia en compañía de una abogada o abogado. Existe la posibilidad del patrocinio jurídico gratuito de los servicios Comuna Mujer, de la División Asesoría para la Igualdad de Género.





Recomendará la adopción de nuevas medidas o la modificación de las vigentes que entienda necesarias para la protección de la integridad de las personas en situación de acoso.

6- ¿QUÉ SUCEDE UNA VEZ QUE QUEDA RATIFICADA LA DENUNCIA?

La División Asesoría Jurídica dicta resolución a los efectos de continuar con el procedimiento, notificando a las personas denunciantes y denunciadas. Asimismo, se comunicará a la Unidad de Información de Personal para la anotación que correspondiera en el legajo de la persona denunciada.

¿Cómo continúa el procedimiento?

La Unidad de Instrucción Especializada toma declaraciones a la o las personas denunciadas, testigos y jefes de la dependencia referida y recibe las pruebas que la persona denunciante y la denunciada eventualmente aporten. La persona denunciada podrá realizar su declaración en compañía de su abogada o abogado.

Todo este procedimiento deberá ser conocido por las partes y realizarse en los plazos previstos en la normativa.

¿Qué sucede si una funcionaria o funcionario es citado como testigo y no concurre a declarar?

La omisión –sin causa justificada– de una funcionaria o funcionario que haya sido citado por segunda vez a concurrir a declarar como testigo constituirá una falta administrativa grave, pasible de suspensión sin goce de sueldo.

¿Qué sucede una vez que finaliza el procedimiento de investigación?

Incorporada la totalidad de la prueba y de acuerdo a lo que resultara, la Unidad de Instrucción Especializada elabora un informe fundado que será de conocimiento de persona denunciante y denunciado/a, donde establece si configura un caso de acoso sexual laboral. En esta etapa está considerada la posibilidad de hacer descargos respecto a las conclusiones vertidas en el informe, cumpliendo con las pautas y plazos establecidos en la normativa. A partir de entonces la División Asesoría Jurídica indicará las medidas a tomar o sanciones a aplicar.

¿Cómo concluye el procedimiento?

La decisión final sobre el proceso se adoptará siempre por resolución de la intendenta o intendente.

- En caso de configurarse el acoso sexual laboral se dispondrá la sanción a aplicar a la persona denunciada y las medidas de protección en relación con la persona denunciante. Esta resolución será notificada a ambas partes. De comprobarse la conducta de acoso sexual laboral, será calificada como falta grave o gravísima.
- En caso de que no se configure acoso sexual laboral se dará por concluido el procedimiento y se dispondrá, a través de resolución, su archivo. También en este caso, deberá notificarse a ambas partes. Si del curso de las actuaciones cumplidas surgiera fehacientemente que la o el denunciante ha pretendido inducir a error sobre la existencia del acoso sexual laboral denunciado, podrá determinarse la aplicación de una sanción de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 18.561 de 18 de agosto de 2009.

¿Qué sucede si, por vencimiento de plazo contractual de la persona o situaciones similares, no es posible continuar el procedimiento?

En ese caso, la División Asesoría Jurídica dictará resolución disponiendo la clausura de las actuaciones y se archivará el expediente. Sin embargo, su clausura no impide la reapertura del procedimiento en caso de que la persona denunciada vuelva a prestar funciones tanto en la Intendencia como en los municipios.

¿Qué garantías brinda la IM para una persona que se encuentra en situación de acoso sexual laboral?

La administración protegerá a quienes participen en la investigación de hechos de esta naturaleza, basándose en los principios de pro persona, celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas involucradas. La obligación de mantener estrictamente el secreto alcanza no solamente al personal de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales o la Unidad de Instrucción Especializada, sino también a toda funcionaria y funcionario que por cualquier motivo o circunstancia tuviese conocimiento de alguna resultancia del procedimiento (Art. R. 159.11).

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL

- Ley N° 18.561. Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.
- Ley N° 19.580. Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Convenio N° 190 ratificado por la Ley N° 19.849.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 3.419/12.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 3.414/12.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 4.417/20.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 4.545/21.

