

# Protocolo

de actuación de situaciones de  
acoso sexual en funcionarios/as  
y personal del Ministerio del Interior

**Protocolo de actuación de situaciones de**

**acoso sexual en funcionarios/as y personal**

**del Ministerio del Interior**

**© 2012, Ministerio del Interior**  
**© 2012, UNFPA**  
**Producción gráfica: Cebra Comunicación**  
**ISBN: 978-9974-8340-6-4**  
**Impreso en diciembre 2012**

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior realizado en el marco de Proyecto “Fortalecimiento de los procedimientos de acoso sexual y violencia doméstica” firmado entre Ministerio del Interior y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Uruguay (mayo – diciembre 2012) -Proyecto UNFPA RY2U504-.

**Integrantes de la Comisión Ministerial (Resolución N° B-5923, agosto de 2012):**

**Dirección de la Policía Nacional: Inspector Mayor Dr. Hugo de León Bravo**

**Dirección Nacional de Sanidad Policial: Oficial Ayudante (PE) (CP) Lic. Ana Molina**

**Escuela Nacional de Policía: Agente 1ª Dra. María Rodríguez**

**Dirección de Asuntos Internos: Sub Comisario Lic. Luis Acosta; Agente 2ª (PA) Dra. Haydee Albarenga**

**Área Jurídico Notarial: Agente 2ª Dra. Maricel Pérez**

**Área Servicios Administrativos: Gerenta Cra. Sylvia Montans; Comisario Inspector (PT) Lic. Gabriela Piñeyro.**

**Área Gestión y Desarrollo Humano: Agente 1ª (PA) Andrés Castellano.**

**División de Políticas de Género: Directora Lic. Marisa Lindner; Cabo (PA) Lic. Cecilia Erhardt.**

**Asesoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:**

**Inspección General del Trabajo: Dra. Adriana Adano**

**Consultora del Proyecto UNFPA – Ministerio del Interior:**

**Dra. Susana Carrere**

**Coordinación y Ejecución del Proyecto:**

**División Políticas de Género**

**Equipo:**

**Directora: Lic. Marisa Lindner**

**Comisario (PE) (CP) Ed. Soc. Alejandra Otanha**

**Oficial Sub Ayudante (PE) Lic. July Zabaleta**

**Oficial Sub Ayudante (PT) Lic. Mariela Dipolito**

**Cabo (PA) Lic. Cecilia Erhardt**

**Cabo (PA) Natalia Rodríguez**

**Agente de 1ra. Christian Gularte**

**Agradecemos a las autoridades y funcionarios policiales de todas las Unidades Ejecutoras que participaron en los talleres regionales por el apoyo y entusiasmo con el que aportaron a los contenidos del “Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior” y que hicieron posible que sus contenidos fueran enriquecidos la experiencia y conocimiento de la realidad institucional.**

**Agradecemos a la Oficina Regional de UNFPA para América Latina y el Caribe, la cual proporcionó fondos para este estudio como parte de la implementación de la Estrategia Regional de UNFPA para América Latina y el Caribe para la Prevención y el Abordaje de la Violencia Sexual contra las Mujeres 2011-2013.**

*Los textos incluidos en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del UNFPA ni del Ministerio del Interior. Este documento es para distribución general. Se reservan los derechos de autoría y se autorizan las reproducciones y traducciones siempre que se cite la fuente. Queda prohibido todo uso de esta obra, de sus reproducciones o de sus traducciones con fines comerciales.*

## **AUTORIDADES**

### **Ministro del Interior**

Sr. Eduardo Bonomi

### **Subsecretario del Interior**

Lic. Jorge Vázquez

### **Director General de Secretaría**

Dr. Charles Carrera Leal

### **Subdirector General de Secretaría**

Insp. Gral. (PA) José Pedro Sesser

### **Director de la Policía Nacional**

Insp. Ppal. (R) Julio Guarteche

### **Subdirector de la Policía Nacional**

Insp. Gral. (R) Raúl Perdomo Rijo





040/013

2013-4-1-0000068

**MINISTERIO DEL INTERIOR  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Montevideo, 06 FEB 2013.

VISTO: La Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009 sobre “Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente –alumno”.

RESULTANDO: I) que el Ministerio del Interior en el marco de los compromisos asumidos con los instrumentos internacionales y nacionales y con el Primer Plan Nacional de Igualdad de Derechos y Oportunidades del 15 de mayo de 2007 aprobado por Decreto CM/291 se encuentra abocado al desarrollo de políticas, programas y acciones en materia de violencia basada en género.

II) que por Resolución Ministerial N° B-5923 de fecha 2 de agosto de 2012 se creó una Comisión de trabajo sobre la temática Acoso Sexual Laboral a fin de estudiar y asesorar respecto a la puesta en funcionamiento de instrumentos, mecanismos y procedimientos para la prevención e investigación de las situaciones de acoso sexual, así como también elaborar programas de capacitación a los/as funcionarios/as que trabajen en la temática promoviendo a su vez campañas de sensibilización.

III) que la mencionada Comisión estaba integrada por representantes de la: Dirección de la Policía Nacional, Dirección Nacional de Sanidad Policial, Dirección de la Escuela Nacional de Policía, Dirección de Asuntos Internos, Gerencia del Área Jurídico-Notarial, Gerencia del Área de Gestión y Desarrollo Humano, Gerencia del Área de Servicios Administrativos y la División Políticas de Género.

IV) que dicha Comisión elaboró y puso a consideración



de sus respectivos jefes el Proyecto "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior"-----

CONSIDERANDO: I) que la Ley citada en el VISTO de la presente, dispone en su artículo 1ro. que su objeto 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." Asimismo establece que la Ley se aplicará tanto en el ámbito público como privado. -----

II) que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero de dicha ley "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".-

III) que las obligaciones del empleador o jefe establecidas en el artículo 6 son: "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."-----

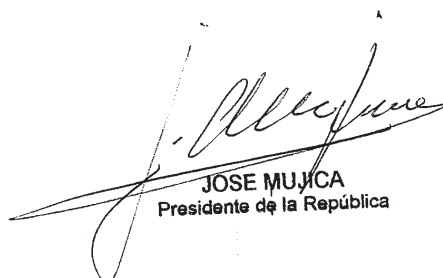
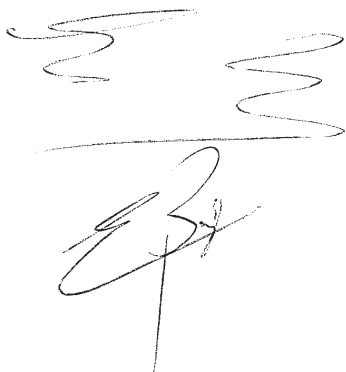
ATENCIÓN: a lo expuesto y a lo dispuesto en el artículo 168 numeral 4º de la Constitución de la República.-----

## EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### DECRETA

Artículo 1º Apruébase el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior", que luce agregado en anexo y se considera parte integrante del presente decreto.-----

Artículo 2º Comuníquese, publíquese, etc.-----



JOSE MUJICA  
Presidente de la República

<b>CAPITULO I</b> .....	13
1.1. PRESENTACIÓN.....	13
1.2. MARCOS DE REFERENCIA.....	13
1.2.1- Marcos de referencia conceptuales .....	13
1.2.2- Marcos de referencia normativos .....	14
<b>CAPITULO II</b> .....	17
2- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....	17
2.1- Generales.....	17
2.2- Específicos.....	17
3- ALCANCE.....	17
4- ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	18
4.1- Ámbito laboral.....	18
4.2- Ámbito educativo .....	18
5- DEFINICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N° 18.561 SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL .....	18
5.1- Definición de acoso sexual.....	18
5.2- Conductas constitutivas de acoso sexual.....	18
5.3- Indicadores sensibles al género .....	18
6- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	19
7- MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	19
8- ORGANO COMPETENTE.....	20
8.1- Integración.....	20
8.2- Designación.....	20
8.3- Competencias y atribuciones.....	21
8.4- Inicio del procedimiento.....	21
8.5- Recopilación de información .....	22
8.6- Informe.....	23
8.7- Notificaciones.....	24
8.8- Evaluación y seguimiento .....	24
9- REPARACIÓN DEL DAÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	24
10- REGISTRO.....	24
11- ACCIONES DE PREVENCIÓN .....	25
12- ANEXOS .....	27
13- REFERENCIAS .....	33



## PRESENTACIÓN

En consonancia con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y género y con el firme propósito de avanzar en la cabal implementación de la normativa legal existente en materia de violencia de género, fue aprobado por Decreto 040/013 de fecha 06 de febrero de 2013 el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior".

El protocolo que estamos presentando es resultado de un amplio proceso de análisis, intercambio y consulta y tiene como finalidad reglamentar la Ley Nº 18.561 Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno de setiembre de 2009.

Tuvo como punto de partida el documento de trabajo "Análisis de las trayectorias institucionales para abordar las situaciones del acoso sexual en el marco de la ley Nº 18.561" publicado en 2012 y fue elaborado por la Comisión Ministerial de Trabajo creada por Resolución B-5923 de fecha 2 de Agosto de 2012, integrada por un titular y un alterno de la Dirección de la Policía Nacional, Gerencia del Área Jurídico Notarial, Gerencia del Área de Gestión y Desarrollo Humano, Gerencia del Área de Servicios Administrativos, Dirección de Asuntos Internos, Dirección Nacional de Sanidad Policial, Escuela Nacional de Policía y División de Políticas de Género.

Los integrantes de la Comisión en representación de sus respectivas Direcciones estuvieron abocados a estudiar y asesorar respecto a la puesta en funcionamiento de instrumentos, mecanismos y procedimientos para la prevención e investigación de las situaciones de acoso sexual. Este proceso fue apoyado por el Fondo de Población de Naciones Unidas –UNFPA- en el marco del proyecto "*Fortalecimiento de los procedimientos de acoso sexual y violencia doméstica en el Ministerio del Interior*" y contó con el apoyo de la Dra. Susana Carrere especialista en la materia que acompañó y coordinó el proceso de trabajo.

El acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno constituye, tal como lo establece el marco normativo vigente, una forma grave de discriminación que produce daño físico, psicológico, laboral y social. El Estado y las instituciones que lo representan, deben por tanto, velar por el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos de sus funcionarios/as y para ello es imprescindible contar con mecanismos y procedimientos que unifiquen y aseguren la prevención, protección y sanción frente a las situaciones de acoso sexual.

El Ministerio del Interior a partir de la aprobación de este decreto cuenta con una valiosa herramienta que define los principios que debe seguir la actuación, establece las garantías del proceso, plantea las medidas de prevención y protección, crea un órgano competente que permite unificar y centralizar los procedimientos, y aporta criterios para determinar las medidas de reparación del daño.



**EDUARDO BONOMI**  
Ministro del Interior



## 1.1. PRESENTACIÓN

En el marco de la Ley 18.561 “Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”, de fecha 11 de setiembre de 2009, el Ministerio del Interior asume el compromiso institucional de prevenir, erradicar y sancionar el acoso sexual en el ámbito de la Secretaría de Estado, procurando la implementación de un procedimiento único y un sistema de registro de las situaciones de acoso sexual, que ofrezca garantías a todas las partes intervinientes.

El presente Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en el Ministerio del Interior es el producto de los acuerdos alcanzados en la Comisión Ministerial de Trabajo creada por Resolución B-5923 de fecha 2 de agosto de 2012, integrada por un titular y un alterno de las siguientes dependencias: Dirección de la Policía Nacional, Gerencia del Área Jurídico Notarial, Gerencia del Área de Gestión y Desarrollo Humano, Gerencia del Área de Servicios Administrativos, Dirección de Asuntos Internos, Dirección Nacional de Sanidad Policial, Escuela Nacional de Policía y la División de Políticas de Género. A dicha Comisión le fue asignada la tarea de estudiar y asesorar respecto a la puesta en funcionamiento de instrumentos, mecanismos y procedimientos para la prevención e investigación de las situaciones de acoso sexual.

## 1.2. MARCOS DE REFERENCIA

### 1.2.1- Marcos de referencia conceptuales

El acoso sexual constituye una de las manifestaciones de la violencia basada en género. Género no es sinónimo de sexo ni de mujer. Según el Observatorio de Salud de la Mujer de España, se trata de “*un concepto relacional cuyo objeto de*

*análisis son las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres, y el impacto que esa desigualdad ejerce sobre la vida y la salud de las personas (varones y mujeres)”*.

Cuando se habla de género se hace directa referencia a las representaciones sociales-tradicionales en torno a lo masculino y lo femenino. Dichas representaciones comandan las conductas, sentimientos y fantasías de los sujetos. En cambio, sexo designa a las características bioanatómicas de los cuerpos.

El concepto de género refiere al conjunto de respuestas que la cultura ha propuesto para explicar las diferencias biológicas (sexo) entre varones y mujeres. En tanto se trata de una construcción cultural, social e histórica es pasible de sufrir transformaciones. Los cambios de épocas traen consigo la revisión y reformulación de los roles de género en todos los ámbitos de la vida. Dichas transformaciones imponen la revisión de los marcos jurídicos correspondientes.

En Uruguay la Ley N° 18.561 de setiembre de 2009 define el acoso sexual como una forma grave de discriminación que violenta derechos humanos fundamentales; el derecho a la libertad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación.

Si bien la norma tiene como sujeto de protección tanto a varones como mujeres, el acoso sexual es una manifestación de violencia basada en género que afecta en forma predominante a mujeres y otros grupos vulnerables susceptibles de discriminación, a saber: educandos, grupos étnicos, clases sociales y personas con orientaciones sexuales no hegemónicas.

El tratamiento de las situaciones de acoso sexual requiere reparar los daños ocasionados de manera que la persona afectada pueda recuperar la estabilidad física, emocional y laboral. Para



lograrlo es preciso tener formación y sensibilidad de género, pues de otra forma no es posible comprender que las huellas del acoso sexual no se limitan a la evidencia física, sino que ésta experiencia tiene consecuencias en la salud mental, en las condiciones y oportunidades laborales y en su vida de relación familiar y social.

## 1.2.2- Marcos de referencia normativos

### □ Instrumentos internacionales sobre igualdad y no discriminación

La comunidad internacional desde hace décadas se ha abocado a fortalecer los mecanismos tendientes a garantizar el efectivo goce de los derechos de sectores en condiciones de mayor vulnerabilidad de la sociedad. Se ha entendido que las mujeres constituyen un grupo prioritario sobre el cual se ha hecho necesario legislar de manera específica.

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 N° 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 Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de jure y de facto (formal y sustantiva) entre hombres y mujeres.*”

**Igualdad de jure o formal:** implica que la ley protege a todas las personas sin distinción, requiere que esta protección sea igualmente accesible para todas las personas en la situación descrita por la norma jurídica mediante los actos de aplicación individuales de la ley.

**Igualdad de facto o sustantiva:** supone la modificación de las circunstancias que impiden o dificultan a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales y de políticas públicas.

Las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad de marzo de 2008 señalan en su primer artículo: “*Las presentes reglas tienen por objetivo garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades, y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.*”

Naciones Unidas a través de la División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (año 2010) expresa que “*sin la promulgación de reglamentos, protocolos, orientaciones y normas, la legislación no se aplicará de forma exhaustiva y la formación del personal no producirá resultados efectivos.*”

A su vez el informe El Progreso de las Mujeres en el Mundo: En busca de la Justicia (ONU- MUJERES 2011-2012) expresa que “*las leyes juegan un papel positivo en la modificación de la sociedad al crear nuevas normas que permitan generar cambios sociales y establece 10 recomendaciones para lograr que los sistemas de justicia sean efectivos en la protección de los derechos de las mujeres*”. Se destacan las siguientes recomendaciones:

Recomendación N° 2: “*Impulsar ventanillas únicas y servicios especializados para reducir el abandono de casos en la cadena de justicia, que agrupen en una sola instancia los servicios necesarios para conseguir pruebas, asesoría jurídica, atención médica y psicológica*”.

Recomendación N° 8: *“Implementar programas de reparación sensibles al género ya que la reparación es el mecanismo de justicia que más se centra en las víctimas y deberán tomar en cuenta todas las formas de violencia sexual y de género e incluir medidas individuales, comunitarias y simbólicas.”*

La Ley N° 16.063 aprueba los Convenios Internacionales de la OIT destinados a garantizar determinados derechos fundamentales. El Convenio Internacional N° 100 refiere a la igualdad de remuneración, El Convenio Internacional N° 111 refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio N° 156 refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio Internacional n° 103 refiere a la protección de la maternidad.

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.

#### □ Normas Nacionales

El acoso sexual constituye una vulneración de los derechos fundamentales de la persona afectada. La integridad física y psicológica, la libertad, la dignidad, la intimidad, el derecho a un ambiente saludable y al bienestar personal, son algunos de los derechos directamente afectados por las conductas de acoso sexual.

En nuestra **Constitución** 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.

El **Art. 7** de la Carta establece: *“Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos*

*en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo, y propiedad.”*

En su **Art. 8** la Constitución consagra el principio de igualdad: *“Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.”*

El **Art. 53** establece: *“El trabajo está bajo la protección especial de la ley.”*

Por su parte el **Art. 72** establece: *“La enumeración de derechos, deberes y garantías hechas por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”*

El **Art. 332** establece *“Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”*

#### □ Normas Legales y Reglamentarias.

Se han dictado, en el ámbito nacional, normas legales y reglamentarias tendientes a la protección de la persona humana y de los derechos fundamentales que le son inherentes por su calidad de tal, censurando conductas que contravengan toda clase de limitación en el ejercicio de dichos derechos.

La **Ley N° 16.045** del 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral prohíbe toda clase de discriminación disponiendo en su artículo 1 *“Prohíbese 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 37/97** de fecha 15 de febrero de 1997 procede a reglamentar la precedente ley y



asimismo constituye un gran avance en el tratamiento específico del acoso sexual pues lo califica como una “forma grave de discriminación”. Entendiéndose por tanto que el Acoso Sexual constituye un acto discriminatorio y por tanto ilegítimo.

En el marco de la **Ley 17.060** sobre normas referidas al uso indebido del poder público (corrupción) del 23 de diciembre de 1998 se dicta el **Decreto 30/03** de fecha 23 de enero de 2003, en virtud del cual se establecen normas claras de conducta del funcionario público.

En su **Art. 15** dispone *El funcionario público debe respetar a los demás funcionarios y a las personas con quienes debe tratar en su desempeño funcional y evitar toda clase de desconsideración.*” Se impone en forma clara un determinado comportamiento que deben observar los funcionarios públicos en su trato personal y con todas las personas con las que tengan contacto en el ejercicio de sus funciones, estando expresamente prohibida toda desconsideración y falta de respeto.

La **Ley N° 18.104** Igualdad de derechos y oportunidades ente hombres y mujeres del 15 de marzo de 2007 declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. 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. Se encomienda la elaboración de un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que de cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por el país a través de los instrumentos internacionales suscritos o ratificados. Se crea en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género.

El **Decreto 184/07** de fecha 15 de mayo de 2007 da cumplimiento a lo encomendado por la Ley N° 18.104 y aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

El **Decreto 291/07** de fecha 13 de agosto de 2007 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 N° 18.561** de fecha 11 de setiembre de 2009 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.

**Responsabilidad del Estado:** Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y supervisión cuyo objeto sea la prevención del acoso sexual. (**Art. 5**)

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN FUNCIONARIOS/AS Y PERSONAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

## 2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

### 2.1 Generales

- Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso sexual, en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior.
- Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las víctimas de acoso sexual.
- Sensibilizar y capacitar al funcionario y personal del Ministerio del Interior en la temática de acoso sexual.

### 2.2 Específicos

1. **Establecer** pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual con el fin de evitar y prevenir que dicha situación se produzca.
2. **Sensibilizar, informar y formar** al funcionario del Ministerio del Interior y a las personas que mantienen vínculos laborales con dicha cartera de Estado.
3. **Disponer** las medidas específicas para abordar la situación de acoso sexual denunciada.
4. **Garantizar** la seguridad de las personas afectadas y las vinculadas a la situación de acoso sexual.
5. **Aplicar** las medidas tendientes a poner fin a la situación de acoso sexual mediante el mecanismo previsto en el presente protocolo.

como cuerpo que debe garantizar el libre ejercicio de los derechos individuales, el Ministerio del Interior adopta la presente guía de actuación interna con la finalidad de prevenir, erradicar y sancionar el acoso sexual en tanto forma grave de discriminación en el marco de la Ley N° 18.561.

Las conductas constitutivas de acoso sexual conforman comportamientos inaceptables que ocasionan daños a la salud mental y/o física, el bienestar de las personas y socavan los propios objetivos, la labor y los cometidos del cuerpo policial.

La gravedad de las conductas constitutivas de acoso sexual (derivada del desprecio que conllevan para la dignidad de las personas) y la especial complejidad de las situaciones que se deben abordar en protección de los derechos fundamentales de las personas, la denuncia de situaciones de acoso sexual efectuada directamente al órgano competente de sustanciarla, se encuentra comprendida en el literal F del artículo 31 de la Ley Orgánica Policial y no constituye en modo alguno incumplimiento de las obligaciones del estado Policial reguladas en los literales C y F del artículo 30 del citado cuerpo normativo.<sup>1</sup>

La potestad de radicar la denuncia ante el órgano interno designado en el presente protocolo no limita el derecho consagrado en el artículo 7 de la Ley 18.561. (ver anexo I).

## 3. ALCANCE

Dada la naturaleza jurídica, la posición y la finalidad institucional asignadas a la Policía a través de la Ley Orgánica Policial (Decreto N° 75/1972 que aprueba las Leyes Nros. 13.963 y 14.050)

<sup>1</sup> Art. 30: Son obligaciones del Estado Policial para el personal en actividad: ...C) La obediencia al superior jerárquico impartidas por las órdenes de servicio... F) La sujeción al régimen disciplinario policial...

Art. 31: Son los derechos inherentes al Estado Policial:....F) Otros derechos que por la ley, decretos o reglamentos se establezcan.

## 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

### 4.1. Ámbito laboral

El presente protocolo se aplicará al funcionario perteneciente al Ministerio del Interior independientemente de la naturaleza del vínculo en virtud del cual se relaciona con dicha Secretaría de Estado. Alcanza al personal de empresas contratadas con cometidos de apoyo o eventuales.

### 4.2. Ámbito educativo

En virtud de que la Ley N° 18.561 abarca también situaciones de acoso sexual en las relaciones de docente-alumno, y atento a que en el Ministerio del Interior se cuenta con unidades educativas y formativas, el ámbito de aplicación del presente protocolo debe incluirlas.

## 5. DEFINICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N° 18.561 SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL

**5.1. Definición de Acoso Sexual.** Artículo 2 de la Ley N° 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.*”

**5.2. Conductas constitutivas de acoso sexual:** Artículo 3 de la Ley N° 18.561 “*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 el estudio.*

*2. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.*

*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.”*

En virtud de lo dispuesto por la norma precedentemente descrita quedan comprendidos en la misma, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso verbal: chistes, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- b) Acoso no verbal: miradas, silbidos, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual.
- c) Acoso físico: contactos físicos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados.
- d) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través del celular, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

### 5.3. Indicadores sensibles al género

Pueden ser hechos, números, opiniones o percepciones, que pueden implicar criterios cuantificables frente a los cuales es posible contrastar los cambios. Dichos indicadores constituyen elementos que pueden ser considerados por el órga-

no competente de sustanciar la denuncia, como **indicios** que permiten deducir la existencia del acoso sexual. Los indicadores constituyen una herramienta orientadora en la comprensión cabal de la situación denunciada.

Constituyen indicadores sensibles al género, hechos registrados durante el período en el que la víctima padece la situación de acoso sexual, (-entre otros-):

- Las licencias médicas solicitadas por la víctima del acoso sexual
- El aumento en las consultas médicas solicitadas por la víctima del acoso sexual
- El descenso en el rendimiento laboral
- El aumento en el número de las sanciones impuestas a la víctima del acoso sexual
- Reiterados cambios de tareas y funciones
- Reiterados cambios de turno

## 6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El presente protocolo será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

- **Confidencialidad.** Principio orientado a proteger a la víctima y a los testigos de la situación de acoso sexual. Implica que el procedimiento y la información será accesible únicamente para las personas involucradas. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de éste principio. El deber de confidencialidad se extiende a todo el personal técnico y administrativo asignado a desempeñar funciones de apoyo al órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual.
- **Diligencia y celeridad.** El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- **Prohibición de represalias.** Conforme lo dispone el artículo 12 de la Ley 18.561 el/la trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones dis-

ciplinarias. En cumplimiento de lo establecido por el artículo 1 del citado cuerpo normativo no podrá adoptarse ninguna medida que implique perjuicio para la víctima o testigos (traslados, cambios de turnos o tareas, entre otras).

La persona víctima del acoso sexual y la persona denunciada tienen derecho a una asistencia letrada desde el inicio del procedimiento. La intervención del/a letrado/a se limitará a asistir a su patrocinado/a en las audiencias que sean convocadas por el órgano encargado de sustanciar la denuncia, pudiendo realizar únicamente las preguntas o repreguntas aclaratorias. La dirección del procedimiento es exclusiva potestad del citado órgano.

## 7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La **medida de protección** es aquella que se adopta respecto de la persona que padece la situación de acoso sexual.

La **medida de prevención** es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por acoso sexual.

La adopción de las medidas de protección nunca puede irrogar perjuicio para la persona que denuncia o que sufre el acoso sexual, así como tampoco para los testigos de dicha situación. (En cumplimiento de la obligación de protección de las víctimas y contra las represalias, según lo dispuesto por los artículos 1 y 12 de la Ley 18561)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> **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 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.

Las medidas de protección dispuestas por el órgano encargado de sustanciar la denuncia de acoso sexual deberá ser adoptada con el consentimiento de la persona que sufre la situación de acoso y pueden consistir, entre otras según el caso:

- Cambio de turno
- No permanencia en el turno sola/o
- Licencia extraordinaria sin afectación de haberes, ni afectación de la compensación por presentismo.
- Traslado

Se podrán adoptar medidas preventivas respecto de la persona denunciada por acoso sexual, según el caso, sin necesidad de que medie su consentimiento. (En cumplimiento de la obligación de protección de las víctimas, según lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley 18561).

Las **medidas de protección y de prevención deberán ser dispuestas dentro de las 48 horas a partir de recibida la denuncia y se extenderán hasta la culminación del procedimiento.** Sin perjuicio de lo cual y atento a la situación planteada el órgano encargado de sustanciar la denuncia de acoso sexual podrá solicitar el mantenimiento de las medidas adoptadas al elevar el informe final.

## 8. ÓRGANO COMPETENTE

El órgano competente para entender y sustanciar las denuncias de acoso sexual en el Ministerio del Interior se denominará **“Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior”**

Dicho órgano dependerá jerárquicamente en forma directa del/a Ministro/a del Interior.

### 8.1. Integración

La Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual estará integrada por personas formadas en las siguientes profesiones:

- Doctor/a en Derecho y Ciencias Sociales -Abogacía-
- Psicología
- Licenciado/a en Relaciones Laborales
- Profesionales formados en Ciencias Sociales
- Funcionario/a perteneciente al escalafón ejecutivo de la jerarquía Oficial Superior

Siendo el número recomendable de 5 miembros, será necesaria la presencia de un mínimo de 3 integrantes para la conformación de la Comisión. Necesariamente la integración deberá contar con un/a profesional abogado/a, un/a psicólogo/a y un/a funcionario/a perteneciente al escalafón ejecutivo de la jerarquía Oficial Superior.

La Comisión podrá convocar a un miembro del sindicato afiliado a COFE PIT-CNT, quien podrá emitir su opinión sin efecto vinculante.

Condiciones para integrar la Comisión:

- Los miembros de la Comisión deberán necesariamente contar con formación en la temática de género y amplia solvencia moral.
- Deberá procurarse que la integración de la Comisión cuente con profesionales de ambos sexos.
- Las personas designadas tendrán dedicación con perjuicio del servicio si recae entre personal que integra la plantilla del funcionariado del Ministerio del Interior.
- La Comisión deberá contar con un número impar en su conformación para el diligenciamiento y sustanciación de las denuncias, así como para la adopción de las medidas de protección y prevención y elaboración del informe final.

### 8.2. Designación

Los miembros que integrarán el órgano competente para sustanciar las denuncias de acoso sexual serán designados por el/la Ministro/a del Interior a propuesta de la Comisión Ministerial de Trabajo para la implementación de la Ley 18.561,



debiendo recaer en profesionales con solvencia en la temática de género.

### 8.3. Competencias y atribuciones

La Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Para la adopción de medidas y resoluciones se requerirá la conformidad de voluntades de los miembros del órgano en mayoría, no existiendo derecho de abstención.

Atribuciones:

- El órgano competente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian. Dicha búsqueda se efectuará con perspectiva de género.
- Recabará la declaración de la víctima, denunciado y testigos si los hubiere.
- Recepcionará la prueba aportada por las partes, pudiendo realizar entrevistas con las partes involucradas en forma individual y separada, que considere necesarias.
- Relevará toda la información necesaria. Si se considera necesario recepcionará los dictámenes periciales que estime pertinente.
- Adoptará las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere.
- Adoptará las medidas preventivas respecto de la persona denunciada.
- En caso de incumplimiento de las medidas dispuestas, por parte de los/as Jefes de Unidad de las personas involucradas, elevará nota para su consideración a la autoridad ministerial.
- Podrá concurrir a todas las oficinas pertenecientes al Ministerio del Interior, así como también a aquellos lugares donde desempeñen tareas los funcionarios pertenecientes a la Secretaría de Estado, a efectos de constatar in-situ circunstancias relevantes al caso planteado. Dicha atribución configurará un importante insumo para la elaboración de sugerencias o

recomendaciones tendientes a la construcción de un ambiente laboral libre de violencia.

- Podrá derivar a la víctima y a la persona denunciada del acoso sexual a los espacios de referencia que la Dirección Nacional de Sanidad Policial instruya a los efectos de brindar apoyo técnico especializado.
- Podrá trasladarse a cualquier punto del país a efectos de recabar testimonios, y toda información necesaria para la dilucidación de la situación planteada. Corresponderá dicho traslado en aras de protección a la víctima en caso de que a ésta le sea imposible la concurrencia a Montevideo.
- Deberá comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.
- La Comisión formulará el reglamento de funcionamiento interno debiendo ser aprobado por la Comisión Ministerial de Trabajo creada por Resolución de fecha 2 de Agosto de 2012.
- Mantendrá estrecha comunicación con dicha Comisión Ministerial.
- Comunicará los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (denunciante y denunciado/a) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.

### 8.4. Inicio del procedimiento

Se encuentran habilitados para efectuar la denuncia de acoso sexual:

- a) La persona que padece el acoso sexual
- b) El/la superior que detecta una situación de acoso sexual
- c) Las personas vinculadas en el ámbito laboral o educativo de quien padece la situación de acoso sexual.

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la víctima, del/a acosador/a y de los

posibles o eventuales testigos si los hubiera, así como también la descripción de la situación de acoso sexual denunciada.

La denuncia deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de ser realizada en forma verbal deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos.

En los casos en que la víctima de acoso sexual se encuentre en el interior del país la denuncia se podrá efectuar ante las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica quienes deberán remitirla, de inmediato, y sin más trámite, a la Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual en el Ministerio del Interior con sede en Montevideo. Tanto la recepción de la denuncia como el envío de la misma, se efectuará con estricta sujeción al principio de confidencialidad bajo la responsabilidad exclusiva del/a funcionario/a encargado/a de la Unidad Especializada de Violencia Doméstica. El envío de la denuncia deberá efectuarse en sobre cerrado en carácter de reservado y remitido a la Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual en el Ministerio del Interior.

Cuando la Comisión proceda a interrogar a las 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 denunciante.

Cuando la Comisión requiera la presencia de funcionarios/as en su sede de actuación, la Unidad en la que presta servicio el/la citado/a funcionario/a deberá procurar su traslado en caso de pertenecer a unidades del interior del país con perjuicio del servicio considerándose las horas como trabajadas.

En caso de que los/as funcionarios/as citados/as presten sus funciones en Montevideo el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión, se

considerará trabajado y será con perjuicio del servicio.

## **8.5. Recopilación de información**

Recepcionada la denuncia el procedimiento deberá concluir en un plazo no mayor a 30 días corridos, con la posibilidad de prórroga por 20 días corridos, por resolución fundada.

Tomará declaración a la víctima y a la persona denunciada en forma separada y reservada.

Recabará la declaración de los posibles testigos de la situación de acoso sexual si los hubiera, en forma individual y reservada.

En virtud de las atribuciones con las que cuenta el órgano competente, podrá recopilar toda la información que entienda pertinente a efectos de dilucidar la situación planteada.

Adoptadas las medidas de protección a la víctima y testigos las comunicará al Jefe/a de la Unidad en la que dichos funcionarios presten sus servicios, quien deberá dar cumplimiento a las mismas sin demora y comunicará a la Comisión, en un plazo no mayor a las 72 horas, el efectivo cumplimiento de las medidas dispuestas. El cumplimiento de las medidas por parte del Jefe de la Unidad se efectuará bajo la responsabilidad que imponen los artículos 5 y 6 de la Ley 18.561.

Adoptada la medida preventiva respecto del/a denunciado/a la comunicará al Jefe/a de la Unidad en la que dicho/a funcionario/a preste sus servicios, quien deberá dar cumplimiento a la misma sin demora y comunicará a la Comisión, en un plazo no mayor a las 72 horas, el efectivo cumplimiento de la medida dispuesta.

En caso de que sea el Jefe/a de la Unidad uno de los/as involucrados/as en los hechos constitutivos de acoso sexual las comunicaciones se efectuarán al Jefe/a inmediato superior, quien deberá dar cumplimiento a las mismas sin demora y comunicará a la Comisión el efectivo cumplimiento de las medidas dispuestas.

De todo lo actuado se llevará un expediente que se sustanciará en la más estricta confidencialidad a efectos de proteger a la víctima del acoso sexual, y a los testigos si los hubiera.

## 8.6. Informe

Realizadas todas las instancias tendientes a dilucidar la situación de acoso sexual denunciada, la Comisión redactará un informe que debe contener:

Datos identificatorios de la víctima, testigos y denunciado/a.

Relato de la situación constitutiva de acoso sexual denunciada.

Medidas adoptadas de protección a la víctima y testigos y fecha de la comunicación al Jefe de la Unidad.

Medida de prevención adoptada respecto del/a denunciado/a y fecha de la comunicación al Jefe de la Unidad.

Cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos Jefes de Unidad.

Actuación de la Comisión, describiendo la información recabada.

Derivación de la víctima y denunciado/a, a los grupos de referencia de la Dirección Nacional de Sanidad Policial.

Conclusiones: En caso de concluir que se verifican elementos que permiten afirmar la existencia de acoso sexual, se deberá elevar al Sr. Ministro el informe respectivo, a fin de resolver las medidas pertinentes, de acuerdo a la normativa vigente.

Podrá solicitar, al elevar el informe, el mantenimiento de las medidas de protección y prevención dispuestas.

El hecho de que la Comisión concluya que no se verifican elementos que permitan afirmar un

acoso sexual, no implica en forma alguna que el mismo no haya existido. En tal caso se procederá al archivo del expediente, previa comunicación a la Asesoría Jurídica del/a Ministro/a, sin perjuicio de la eventual reapertura del expediente en caso de sobrevenir nuevas circunstancias denunciadas.

Sugerencias y recomendaciones. La Comisión podrá elevar al Jefe/a de la Unidad en la que se produjo la situación de acoso sexual, las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, como así también respecto de medidas concretas tendientes a prevenir el acoso sexual. Dichas recomendaciones podrán formularse independientemente de las conclusiones a las que haya arribado la Comisión.

Asimismo, en caso de contar con suficientes elementos que permitan concluir que se ha configurado un acoso sexual podrá elevar el informe a los Servicios Jurídicos de la Unidad Ejecutora en la que preste servicios la persona denunciada sugiriendo la sanción a imponer. Dicha sanción deberá mencionar en forma expresa que la conducta de la persona denunciada encuadra en la situación prevista por la ley de acoso sexual.

En caso de no existir Servicios Jurídicos en la Unidad Ejecutora en la que preste servicios la persona denunciada, el informe se elevará a los Servicios Jurídicos del Ministerio del Interior.

El informe final deberá confeccionarse en cuatro ejemplares según el caso. Uno permanecerá en custodia por la Comisión. El segundo se elevará a la Secretaría del Ministro a efectos de poner en conocimiento al/a Jerarca máximo del Ministerio las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión, el tercero se enviará a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y el cuarto cuya existencia dependerá de la conclusiones, se elevará a los Servicios Jurídicos de la Unidad Ejecutora en la que preste servicios la persona denunciada a efectos de la correspondiente iniciación del sumario respectivo conforme a la normativa vigente, en caso de no existir Servicios Jurídicos en la Unidad Ejecutora



se elevará directamente a los Servicios Jurídicos del Ministerio del Interior. Se le deberá dar la más alta prioridad a la tramitación correspondiente.

## **8.7. Notificaciones**

Previa elevación a las autoridades correspondientes, el informe final deberá ser notificado al/la denunciante y al/la denunciado/a.

En caso de que la persona denunciante considere que se han lesionado sus derechos fundamentales en el desarrollo del procedimiento llevado a cabo por la Comisión como así también en sus conclusiones, podrá presentarse ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social a solicitar se inicie en ese ámbito la instrucción de una investigación de la situación de acoso sexual denunciada, dentro del plazo de 10 días hábiles, a partir de la notificación.

El/la denunciado/a de la situación de acoso sexual contará con todas las garantías en el procedimiento sumarial conforme a la normativa vigente.

## **8.8. Evaluación y seguimiento:**

La Comisión por un plazo no menor a un año, deberá dar seguimiento a la situación de acoso sexual denunciada y a las partes involucradas. Para ello solicitará informes al Jefe/a superior inmediato donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.

Asimismo solicitará informes técnicos sobre la persona denunciante y denunciado/a al servicio de la Dirección Nacional de Sanidad Policial a los que han sido derivados.

## **9. REPARACIÓN DEL DAÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La noción de reparación implica restablecer la situación de la víctima al momento anterior al hecho ilícito, borrando o anulando las consecuencias de la conducta ilegítima, y siempre que sea posible requiere de la plena restitución (retitutio in integrum).

En la medida en que la reparación está relacionada con la reconstrucción de una base justa, en clave de equidad de género, no basta con analizar solo qué se hace por las víctimas, sino también en considerar que capacidad pueden tener dichos esfuerzos reparadores para subvertir (en lugar de reforzar) las desigualdades de género preexistentes. Por lo tanto, resulta imperioso destacar algunos elementos inherentes a la situación de acoso sexual, a saber:

- Considerar explícitamente el potencial efecto estigmatizante de las circunstancias denunciadas.
- Considerar explícitamente el potencial efecto estigmatizante de las medidas de reparación.
- Considerar explícitamente el potencial efecto transformador de las medidas compensatorias.

A modo meramente enunciativo se considera una reparación con perspectiva de género:

- a) La recomposición de la carrera funcional de la víctima.
- b) Eliminación de las sanciones impuestas durante el período en el cual se padeció acoso sexual y que fueron consecuencia directa del acoso.
- c) Eliminación como demérito de los partes médicos y licencias médicas que fueron consecuencia de la situación de acoso sufrida.
- d) Eliminación de las notas de concepto negativo que surgieron a raíz de la situación de acoso, las cuales incidieron en su calificación laboral.

## **10. REGISTRO**

La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual en funcionarios/as el Ministerio del Interior deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas. La especificación de los datos deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados a

efectos de constituir un importante insumo a la hora de formular el diagnóstico institucional sobre la temática. Asimismo permitirá constatar los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos propuestos tendientes a la prevención y erradicación del acoso sexual.

Deberá contar también con un registro de Instructores Sumariantes designados por cada Unidad Ejecutora capacitados en la temática de género y acoso sexual.

## **11. ACCIONES DE PREVENCIÓN**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual se realizarán las siguientes acciones en coordinación con la Comisión Ministerial de Trabajo de fecha 2 de Agosto de 2012:

- Promover campañas de sensibilización.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual, manteniendo el anonimato de las personas involucradas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales de forma que permita visualizar los colectivos más susceptibles de sufrir acoso sexual.
- Promover la formación sobre la temática de género y acoso sexual. Incrementar dicha formación en aquellos colectivos que según los registros indiquen mayor riesgo de presentar situaciones de acoso sexual.
- Formación a los/las instructores/as sumariantes sobre la temática de género y acoso sexual.
- Difusión del presente protocolo de actuación.



## 12. ANEXOS

### Anexo A

#### Ley de Acoso N° 18 561

#### 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 1°. (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 2°. (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 3°. (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 4°. (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 5°. (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 denunciadores 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 aquélla 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 N° 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 denun-

ciado, 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 estrategias 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, acúcese 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.**

## Anexo B

### Reparación del daño con perspectiva de género.

La búsqueda de la verdad jurídica/histórica debe examinarse en clave de género, esto es reconocer la existencia de pautas culturales sexistas que ubican al varón y a la mujer en un plano de desigualdad. Estas características evidenciadas en la cultura de la sociedad, se trasladan al ámbito laboral y se agravan o acentúan por relaciones jerárquicas. Incorporar la perspectiva de género en todo el proceso permitirá dilucidar aspectos concernientes a la sustanciación de la prueba, la tipificación de los hechos y finalmente esto conducirá a una conclusión y por ende reparación sensible al género que brinde las condiciones de posibilidad de generar impactos transformadores en la cultura laboral/institucional.

Según los principios y directrices básicos de la ONU, la reparación plena y efectiva se expresa bajo las siguientes formas: restitución; indemnización; rehabilitación; satisfacción y garantías de no repetición “La restitución, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior al hecho

La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de los hechos y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia, tales como los siguientes: a) El daño físico o mental; b) La pérdida de oportunidades de empleo, educación y prestaciones sociales; c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; d) Los perjuicios morales; e) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.

La rehabilitación ha de incluir la atención médica y psicológica posterior, así como servicios jurídicos y sociales que sean necesarios.

La satisfacción ha de incluir, cuando sea pertinente y procedente: a) Medidas eficaces para conseguir que no continúe la situación de acoso

sexual; b) La aplicación de sanciones administrativas al/la responsable del acoso sexual.

Las garantías de no repetición han de incluir: a) El ejercicio de un control efectivo por las autoridades; b) La garantía de que todos los procedimientos se ajustan a las normas; c) La protección de los profesionales del derecho, la salud y la asistencia sanitaria, la información y otros sectores conexos; d) La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley; e) La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas y las normas de conducta de la función pública.

Por lo tanto, un plan integral de reparación con perspectiva de género deberá estar conformado por:

- Un programa de reparaciones simbólicas; (Ejemplo: adopción de medidas tendientes a generar y garantizar un ambiente laboral libre de toda forma de acoso sexual)
- Un programa de reparaciones en salud; (Ejemplo: asegurar la continuidad de la asistencia en la Dirección Nacional de Sanidad Policial de las afecciones físicas y/o psíquicas padecidas como consecuencia de la situación de acoso sexual)
- Un programa de reparaciones en educación; (Ejemplo: la realización de talleres de sensibilización respecto a la equidad de género en el mundo laboral y cartelería fija en todas las dependencias del Ministerio del Interior tendiendo a promover cambios en hábitos y conductas sexistas en el ámbito laboral).
- Un programa de restitución de derechos; (Ejemplo: la eliminación de las calificaciones perjudiciales para la carrera funcional de la víctima durante el período en el que se padeció el acoso sexual)
- Un programa de reparaciones económicas, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 de la Ley 18561.





### 13. REFERENCIAS

**Asensi Pérez, Laura Fátima.** *La prueba pericial psicológica en asuntos de violencia de género.* En Revista Internauta de Práctica Jurídica, 2008. [En línea] <http://www.psicojurix.com/articulos.htm>

**Bernet Soto, Adriana.** *Acoso sexual en el trabajo - Análisis de su regulación penal y extrapenal.* [En línea] <http://www.monografias.com/trabajos36/acoso-sexual/acoso-sexual.shtm>

**España. Ministerio de la Presidencia.** Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado sobre Protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos Públicos vinculados a ella. En Boletín Oficial del Estado, núm. 189 de 8 de agosto de 2011, pág. 90134-9015. [En línea] [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13553](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13553)

**España. Ministerio de Sanidad y Consumo.** Comisión contra la violencia de género. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género, 2007. [En línea] [http://www.observatorioviolencia.org/bbpp-proyecto.php?id\\_proyecto=71](http://www.observatorioviolencia.org/bbpp-proyecto.php?id_proyecto=71)

**España. Ministerio de Sanidad y Consumo.** Secretaría General de Sanidad. Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud. Observatorio de Salud de la Mujer. Políticas de investigación en salud: guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género / María del Mar García Calvente (Coordinadora); María Luisa Jiménez Rodrigo, Emilia Martínez Morante. [En línea] [http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA\\_DE\\_GUIA\\_NIVEL\\_POLITICAS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_EN\\_SALUD.pdf](http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA_DE_GUIA_NIVEL_POLITICAS_DE_INVESTIGACION_EN_SALUD.pdf)

**Farías, Pamela; Gomez, Marcela.** *Acoso sexual en el trabajo: de la impunidad a la acción / Chile.* Dirección de Trabajo. Departamento de Estudios. [En línea] [http://www.dt.gob.cl/1601/articulos59901\\_recurso\\_7\\_aporte\\_al\\_debate\\_7.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articulos59901_recurso_7_aporte_al_debate_7.pdf)

**Lazo Grandi, Pablo.** *Acoso sexual en el trabajo.* En: Relaciones laborales y seguridad social. Separata. Buenos Aires, Ediciones Interoceánicas, año 1, n° 12, febrero 1996.

**Martínez Vivot, Julio.** *Acoso sexual en las relaciones laborales.* – Editorial Astrea: Buenos Aires, 1995.

**Montevideo. Intendencia Municipal. Resolución N° 3419/12 de 13/8/2012: Protocolo de Actuación en Acoso Sexual Laboral, 2012.** [En línea] <http://www.montevideo.gub.uy/sites/default/files/noticia/juridicaprotocoloacososexual2.pdf>

**OEA. Departamento de Derecho Internacional.** Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará” [En línea] <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

**OIT (Ginebra) Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención.** Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. [En línea] [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf)

**OIT(Chile) Acoso sexual: una visión desde la OIT /Guillermo Pérez V., 2005** [En línea] <http://www.oitchile.cl/pdf/Presentacion2.pdf>

**PIT-CNT (Uruguay) Comisión de Género y Equidad.** Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica o acoso sexual en el ámbito laboral y sindical. [En línea] [www.uthc.org.uy/site/.../GENERO%20Y%20EQUIDAD.doc](http://www.uthc.org.uy/site/.../GENERO%20Y%20EQUIDAD.doc)

**UNITED NATIONS.** Division of the

advancement of Women. Department of Economic and Social Affairs. Convention on the Elimination of all forms discrimination against women. Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. [En línea] <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

**Universitat Jaume. Unitat d'igualtat.** Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo en la Universitat Jaume I de Castelló. [En línea] <http://www.uji.es/bin/organs/ui/docs/antia.pdf>

**Uruguay. Mides.** Instituto Nacional de las Mujeres. Protocolo para los Servicios Especializados de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Doméstica, 2010 [En línea] <http://guiaderecursos.mides.gub.uy/mides/text.jsp?contentid=10590&site=1&channel=mides>

**Valencia. Ayuntamiento. Comissió d'igualtat.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 2011 [En línea] [http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/\\$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1)





ISBN: 978-9974-8340-6-4



9 789974 834064