



C.E.

Nº 313802

**MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES**

R.M. Nº 8/2026

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Montevideo, 13 ENE. 2026

VISTO: la Resolución Ministerial Nº 102/2022 de 19 de abril de 2022 y la necesidad de actualizar las prácticas institucionales en correlación a los compromisos internacionales asumidos por el Estado uruguayo y la normativa nacional en materia de derechos humanos y relaciones laborales, así como ajustar los aspectos operativos relativos a la prevención, orientación y actuación en situaciones de acoso y violencia laboral, incluida la violencia basada en género; -----

RESULTANDO: I) que en el marco de los compromisos 2025 – 2030 “Igualdad de Género, Compromiso de Estado” este Ministerio se comprometió a implementar un plan de trabajo que garantice un ambiente laboral libre de violencias, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la erradicación de toda forma de discriminación; -----

II) que en el marco de tal compromiso y en atención a lo indicado en el VISTO se conformó un grupo de trabajo para la elaboración de un nuevo Protocolo, encabezado por la Unidad Especializada en Género y la participación de Dirección General de Secretaría, la Dirección General para Asuntos Técnico Administrativos, la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario, la Dirección de Asuntos Jurídicos, el Departamento de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral, las Asociaciones de funcionarios/as del Ministerio, la Red de Mujeres Diplomáticas por la Igualdad de Género, otros/as funcionarios/as, así como en diálogo con Asociación de Funcionarios Contratados Locales de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares del Uruguay en el Exterior (ASFUCOUREX);-----

CONSIDERANDO: I) que corresponde establecer las directrices institucionales para el diseño, implementación y evaluación de los procesos de prevención, orientación, actuación y seguimiento ante situaciones de acoso y violencia laboral —incluida la violencia basada en género (VBG)— dentro del ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores; -----

II) que es necesario contribuir a la política institucional inequívoca de Tolerancia Cero frente al acoso y la violencia laboral, incluida la violencia basada en género, reafirmando el compromiso del Ministerio con la erradicación de toda forma de violencia y con la protección integral de las personas que trabajan en su ámbito;-----

III) que las directrices deberán consolidar una cultura organizacional de prevención, orientada a la identificación temprana de riesgos, la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos y la erradicación de prácticas discriminatorias o basadas en estereotipos de género, reconociendo que la prevención debe integrarse en la práctica cotidiana del Ministerio;-----

IV) que en esa línea, se dispondrá la creación y fortalecimiento de mecanismos confidenciales, accesibles y técnicamente confiables para la radicación, tramitación y seguimiento de denuncias así como para asesoramiento ante consultas, garantizando estándares de calidad profesional, independencia, imparcialidad y ética, conforme a los marcos normativos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación; -----

V) que se deberá asegurar la conformación de equipos interdisciplinarios integrados por personal especialmente capacitado en enfoque de género, derechos humanos y ética pública quienes recibirán formación continua para garantizar intervenciones adecuadas, diligentes y respetuosas;-----

VI) que se establecerán programas sistemáticos de capacitación y sensibilización tanto en Uruguay como en sedes en el exterior, dirigidos a todas las personas que trabajan sin importar el tipo de contrato, orientados a fortalecer capacidades institucionales y a promover transformaciones culturales sostenidas que prevengan la reproducción de sesgos, prácticas discriminatorias o relaciones laborales desiguales; -----

VII) que este Ministerio reconocerá por primera vez, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 190 de la OIT, el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, incorporando medidas orientadas a prevenir, mitigar y abordar sus efectos sobre el desempeño laboral y el bienestar de las personas;-----

VIII) que constituirá un principio central el derecho a la-----

**MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES**

información, siendo obligación de las autoridades la garantía de que todas las personas conozcan sus derechos, las vías de consulta y los mecanismos de denuncia, en tanto sin información clara, oportuna y completa no existe un acceso efectivo a la protección ni una garantía real de derechos;-----

IX) que, a dichos efectos, resulta necesario que esta Secretaría de Estado actualice el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso laboral y moral en el trabajo; -----

ATENTO: a lo antes expuesto, a lo dispuesto en los artículos 7, 72 y 332 de la Constitución de la República, el Decreto Ley N° 15.164 de fecha 04 de agosto de 1981; la Ley N° 16.735 de fecha 05 de enero de 1996; la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y su Decreto Reglamentario N° 256/017 de 11 de setiembre de 2017; la Ley N° 19.580 de 9 de enero de 2018 y la Ley N° 19.849 de fecha 23 de diciembre 2019;-

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

RESUELVE:

1°.- Apruébase el nuevo “Protocolo para prevención, orientación y actuación en situaciones de Acoso y Violencia Laboral, incluida la Violencia basada en Género” del Ministerio de Relaciones Exteriores, que consta como anexo y forma parte de la presente Resolución. -----

2°.- Déjase sin efecto la Resolución Ministerial N° 102/2022 de fecha 19 de abril de 2022;-----

3°.- Comuníquese, notifíquese, etc.-----

Embajadora Valeria Csukasi
Ministra Interina de Relaciones Exteriores

Protocolo para prevención, orientación y actuación de situaciones de Acoso y Violencia Laboral, incluida la Violencia basada en Género.

Ministerio de Relaciones Exteriores.

Introducción:

El presente Protocolo para la prevención, orientación y actuación en situaciones de acoso y violencia laboral, incluida la violencia basada en género (VBG) en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) se enmarca en los compromisos internacionales asumidos por el Estado uruguayo y en la normativa nacional vigente en materia de derechos humanos y relaciones laborales, incluyendo la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, el Convenio N.º 190 de la OIT, la Ley N.º 18.561 y la Ley N.º 19.580, entre otras normas complementarias.

Este marco normativo refleja una convicción esencial: que toda persona tiene derecho a trabajar y desarrollarse en un entorno libre de violencia, discriminación y acoso, en condiciones que aseguren el pleno respeto de su dignidad, su integridad y su igualdad de derechos.

El MRREE, en consecuencia, asume el deber y la responsabilidad de garantizar ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos, fortaleciendo la institucionalidad y promoviendo una cultura organizacional basada en los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos.

Bajo una política de **Tolerancia Cero al Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral**, todas las autoridades y jerarquías deben garantizar entornos de trabajo respetuosos, seguros e igualitarios. Estas obligaciones además, alcanzan a todas las personas, sin distinción de rango, cargo o lugar de desempeño de funciones y se fortalecen mediante acciones permanentes de prevención, sensibilización y capacitación.

Este documento es el resultado de un proceso intersectorial de tipo dialógico y participativo, inspirado en razones ineludiblemente humanas, que coloca en el centro de los esfuerzos institucionales a la persona en su carácter integral y a ésta en relación a las condiciones y ambientes laborales, con el objetivo de consolidar espacios seguros, libres de violencia y discriminación.

El presente Protocolo constituye un avance sustancial en materia de derechos, al incorporar un enfoque preventivo robusto que reconoce que las acciones de prevención no deben ser esporádicas, sino integrarse de manera permanente en la dinámica cotidiana del trabajo. Este enfoque resulta especialmente relevante en un entorno laboral altamente complejo y dinámico, caracterizado por factores tales como el alto nivel de rotación de personal, la descentralización en el exterior —Misiones, Embajadas y Consulados—, la incorporación intensiva de tecnologías como medio y modalidad de trabajo y la naturaleza evolutiva de las relaciones laborales, entre otros aspectos.

En este marco, se establece la elaboración de un Plan de Prevención que será presentado anualmente a las autoridades competentes y que incluirá de manera expresa la evaluación anual de la aplicación del presente Protocolo, asegurando así un seguimiento sistemático, actualizado y acorde a las necesidades de la institución.

Por último, el protocolo incorpora la consideración del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, en consonancia con el CIT 190 de la OIT, que reconoce expresamente que la violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así como su permanencia y desempeño laboral. En línea con este estándar internacional, se promueven medidas para prevenir y mitigar dichos impactos, fortaleciendo la capacidad institucional para brindar apoyo y garantizar entornos laborales libres de violencia en todas sus formas.

Artículo 1. Principios Rectores y Directrices:

Prioridad de los derechos humanos.

La interpretación y aplicación del presente protocolo se fundamentará en los marcos normativos internacionales de derechos humanos, priorizando la protección y garantía de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad.

Perspectiva de género.

Permite comprender de qué manera los roles, mandatos y estereotipos de género (socialmente contruidos) pueden propiciar condiciones de desigualdad, tanto a nivel estructural como relacional, bajo la forma de asimetrías de poder y brechas de género, así como discriminación, acoso y violencia por razones de género.

Mirada Interseccional:

Reconoce que cada persona es portadora de un entramado singular dado por el género, la edad, el nivel educativo y socioeconómico, situación de discapacidad, ascendencia étnica, entre otros; que puede propiciar condiciones de mayor vulnerabilidad frente al acoso y la violencia o bien, generar discriminaciones múltiples. Identificar cómo operan estos aspectos, implica garantizar actuaciones y respuestas más justas, inclusivas y contextualizadas.

Cultura de la Prevención:

Por medio de una estrategia integral y multinivel que promueva entornos laborales respetuosos, seguros y libres de discriminación, acoso y violencia con la participación de todos/as. El objetivo no solo se centra en evitar la probabilidad de ocurrencia de un incidente o atenuar su potencial daño, sino que se trata de actuar de forma anticipatoria desde un marco de responsabilidad institucional.

Confidencialidad:

Se protegerá la confidencialidad de los hechos y se garantizará la reserva de la identidad de quienes realicen consultas o denuncias, en todas las instancias del procedimiento.

Prevención de la revictimización:

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos.

Prohibición de confrontación.

En ningún caso se permitirá la confrontación directa entre la persona denunciante y la persona denunciada durante el trámite del protocolo.

Derecho a la información:

Este protocolo tiene carácter público y estará disponible para toda persona que formule una consulta o denuncia. Será obligación de las áreas responsables y de quienes ejerzan funciones jerárquicas ponerlo a disposición del personal a su cargo y en lugares visibles para tal fin. En las sedes en el exterior, se garantizará su traducción al idioma local cuando corresponda.

Prohibición de represalias:

Se prohíbe toda forma de represalia, intimidación o sanción contra quienes realicen consultas, denuncias, acompañen a la persona denunciante o participen en la investigación y resolución de los hechos.

Integralidad y articulación interinstitucional:

Cuando sea necesario, se coordinarán acciones con otras instituciones y organismos especializados a fin de garantizar una respuesta integral y adecuada a las necesidades de protección, contención y reparación de derechos de las personas afectadas, en especial considerando situaciones de violencia doméstica.

Debido proceso:

El procedimiento garantizará los derechos de las personas involucradas, asegurando la comunicación oportuna de los actos recaídos en el mismo y la posibilidad de articular las defensas correspondientes.

Artículo 2. Ámbito de aplicación:

El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas que desarrollen tareas en el ámbito del MRREE, cualquiera sea la naturaleza de su vínculo laboral o contractual, tanto en funciones en el país como en el exterior. Se aplica a las situaciones que ocurren durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado del mismo.

Artículo 3. Conceptos:

Acoso Sexual Laboral (ASL): se considera ASL todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por personas de igual o distinto sexo, no consentido por la persona destinataria y cuyo rechazo le produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral o que cree

Acoso Moral en el Trabajo (AMT): se define como toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o generando un entorno laboral hostil, intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso Laboral (AL): toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Se considera tal conducta cuando es ejercida por cualquier medio, ya sea que se presente una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia Basada en Género en el Ámbito Laboral: La VBG es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. (Art. 4 Ley 19.580)

Discriminaciones múltiples: La discriminación múltiple se produce cuando una persona es afectada de manera simultánea por dos o más motivos de discriminación que interactúan entre sí. Estas dimensiones no se suman simplemente, sino que generan efectos agravados y formas específicas de exclusión.

Artículo 4. Comisión para la Prevención, Abordaje y Asesoramiento de situaciones de Acoso y Violencia en el Trabajo:

4.1 Creación: La Comisión para la Prevención y Abordaje de situaciones de Acoso y Violencia en el Trabajo (en adelante, la Comisión) creada por este Protocolo, será el órgano competente en la materia, con jurisdicción y alcance tanto en el territorio nacional como en las representaciones y dependencias del Ministerio en el exterior y contará con cinco integrantes, que serán designados por Resolución Ministerial. Cada titular representante tendrá un miembro alterno.

El equipo tendrá una carga horaria mínima semanal, a fijarse por el reglamento interno de la Comisión. Luego, las horas de trabajo serán en demanda de las consultas o asesoramientos pertinentes.

Aquellas personas designadas para integrar la Comisión deberán firmar un compromiso de confidencialidad sobre los asuntos a los que acceda en su calidad de tal. El tiempo que insuman las tareas de la Comisión a sus integrantes se computará como tiempo trabajado.

4.2 Integración: La Comisión estará integrada por la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, la Dirección de Asuntos Jurídicos, un/a representante del Departamento de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral y la Coordinación de la Unidad Especializada en Género. La Presidencia será ejercida por uno/a de estos integrantes, según designación. Asimismo, se asignará a una persona distinta, para desempeñar las funciones de secretaria, que a su vez tendrá voz en las reuniones y formará parte de la Comisión. Todas las personas contarán con un/a alterno/a, incluida la secretaria.

4.3 Perfil de sus integrantes. Requisitos excluyentes: Los/as integrantes de la Comisión, deberán estar capacitados/as en la materia (derechos humanos, género, acoso y violencia); no pudiendo, asimismo, contar con antecedentes de resoluciones sancionatorias definitivas por acoso y/o cualquier manifestación de violencia basada en género, tanto en el ámbito público como en el privado. En caso de que las personas designadas para integrar la Comisión no cuenten, al momento de su conformación, con la capacitación requerida, el MRREE deberá garantizar su realización en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de designación.

Artículo 5. Competencias de la Comisión:

5. 1. Organización y funcionamiento interno

- a) Elaborar el reglamento interno de funcionamiento de la Comisión —incluyendo roles, funciones, competencias, criterios de actuación, días y lugar de reunión— en un plazo máximo de 30 días contados desde la aprobación del presente Protocolo.
- b) Elaborar un anexo de carácter accesible y pedagógico que detalle las rutas de los procedimientos y ejemplifique conductas configurativas de acoso o violencia laboral, dentro del mismo plazo de 30 días.

5. 2. Planificación y acciones de prevención

- c) Diseñar un Plan Anual de Prevención en un plazo máximo de 45 días contados desde la aprobación del presente Protocolo, el cual será remitido a la Dirección General de Secretaría para su revisión y posterior aprobación. El plan deberá incluir acciones de sensibilización, instancias de intercambio técnico y actividades de capacitación y formación, considerando de manera específica la implementación de estas acciones tanto en Cancillería como en las sedes en el exterior, a fin de garantizar un abordaje integral y homogéneo en todo el ámbito institucional.
- d) Definir y coordinar una estrategia institucional de comunicación preventiva sobre ASL, AM, L y VBG.

5.3. Atención, orientación y asesoramiento

e) Asesorar y orientar ante consultas vinculadas a posibles situaciones de acoso o violencia, brindando información clara sobre derechos, procedimientos y mecanismos de acompañamiento.

5.4. Articulación institucional y coordinación interáreas

f) Sugerir a la Comisión de Salud y Seguridad Laboral medidas de prevención y mitigación de riesgos laborales, a corto y mediano plazo, en materia de violencia y acoso.

g) Identificar las áreas institucionales con mayor nivel de interacción con estas situaciones —incluyendo la Dirección de Gestión Humana, el Departamento de Salud Ocupacional y la Dirección de Asuntos Jurídicos— a fin de establecer canales de intercambio sistemático que permitan relevar información pertinente, garantizando estricta confidencialidad y la no identificación de personas.

h) Coordinar acciones con el Instituto Artigas del Servicio Exterior, contribuyendo a sus competencias formativas y planificando iniciativas conjuntas.

i) Invitar cada 60 días a las asociaciones de funcionarias y funcionarios y a la Red de Mujeres Diplomáticas por la Igualdad de Género, con el fin de informar sobre el trabajo de la Comisión y promover su participación en las iniciativas y competencias definidas.

j) Mantener reuniones con la Asociación de Contratados/as Locales, cuando se estime necesario, a efectos de coordinar y planificar acciones conjuntas.

k) Proponer, cuando se entienda pertinente, acciones destinadas a evaluar el ambiente laboral tanto en la sede del Ministerio como en sus oficinas en el exterior, con el propósito de constatar el cumplimiento de la normativa aplicable y el respeto a la dignidad en las relaciones de trabajo, conforme a lo previsto en este Protocolo. Dichas acciones podrán ser sugeridas por la Comisión a las autoridades competentes o ser promovidas directamente por estas.

5.5. Registro, análisis y producción de información

l) Llevar un relevamiento y archivo reservado de todos los informes, actuaciones y demás antecedentes que la Comisión considere pertinentes, asegurando confidencialidad.

m) Emitir al finalizar cada año un documento de evaluación del trabajo realizado, analizando la implementación del presente Protocolo y proponiendo, en caso de corresponder, su actualización o ajustes necesarios.

Artículo 6. Consultas:

Las consultas sobre situaciones de ASL, AM, AL y VBG podrán realizarse de manera presencial en los días que mantiene reuniones la Comisión (los que serán informados oportunamente), a cualquiera de sus integrantes o por escrito mediante correo electrónico a la casilla comision.prevencionyabordaje@mrree.gub.uy.

Ante una consulta vinculada a posibles situaciones de ASL, AM, AL o VBG, la Comisión brindará información clara y accesible sobre qué conductas constituyen estas formas de

acoso y violencia, los derechos de la persona consultante y los mecanismos disponibles para su atención. Asimismo, la Comisión orientará también en casos de violencia doméstica que afecten a personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Protocolo.

Se garantizará la confidencialidad. Asimismo, se promoverá que las personas afectadas puedan acceder a un espacio de apoyo con el Departamento de Salud Ocupacional.

Todo ello se realizará con un enfoque de derechos humanos, dignidad e interseccionalidad —considerando factores como género, jerarquía, interculturalidad, edad, orientación sexual o discapacidad—, asegurando un trato respetuoso y libre de estereotipos de género.

Artículo 7. Procedimiento ante denuncias:

Cualquier persona trabajadora que considere vulnerados sus derechos ante una presunta situación de acoso o violencia puede presentar la correspondiente denuncia ante: la Comisión, la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, la Coordinación de la Unidad Especializada en Género, la persona responsable de la oficina donde se desempeñe, la Dirección General de Secretaría o el/la Ministro/a.

Cuando la denuncia sea recibida por alguno/a de los/las cuatro primeros/as organismos o cargos mencionados, deberá ser elevada —en un documento reservado— dentro de las veinticuatro horas inmediatas siguientes a la Dirección General de Secretaría o al/a la Ministro/a, según corresponda.

Quien denuncia podrá hacerlo en forma verbal, labrándose el acta respectiva por quien recepciona la denuncia, o por escrito dirigido a la casilla de correo denunciaacosoviolencia@mrree.gub.uy, debiendo estar en ambos casos suscrita por el o la denunciante. La denuncia deberá contener los datos de identificación de los involucrados/as y de los/las eventuales testigos si los hubiera, así como la descripción de la situación de acoso y/o violencia en el ámbito laboral que se denuncian. A esta casilla únicamente tendrán acceso la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Coordinación de la Unidad Especializada en Género.

Sin perjuicio de lo establecido, las personas que entiendan estar afectadas por alguna situación comprendida en el presente Protocolo podrán optar por realizar la denuncia ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (MTSS).

Artículo 8. Procedimiento de actuación:

Cuando se trate de una denuncia por acoso moral, laboral o por discriminación, el procedimiento se aplicará conforme a lo dispuesto por el Decreto N.º 500/991 y el Decreto N.º 222/014, así como por sus normas modificativas y concordantes, en lo que corresponda.

En caso de denuncia por acoso sexual, resultarán asimismo aplicables las disposiciones de la Ley N.º 18.561 y del Decreto N.º 256/017.

Cuando la situación denunciada refiera a violencia hacia mujeres basada en género, se considerarán además las garantías, obligaciones y estándares previstos en la Ley N.º 19.580, asegurando la debida diligencia, la protección integral y el enfoque interseccional previstos en dicho marco normativo.

Artículo 9. Medidas de Protección Integral a las Partes:

El MRREE, tomado conocimiento de la denuncia realizada, considerará la pertinencia de adoptar, con carácter cautelar y transitorio, y hasta que se adopte la resolución final en este procedimiento, las medidas necesarias para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de todas las personas involucradas, asegurando en todo momento un enfoque centrado en las personas, en especial la persona denunciante.

Asimismo, guardando estrictamente la debida confidencialidad, el MRREE podrá solicitar una opinión a la Comisión cuando lo considere pertinente para contribuir al análisis del caso y al adecuado desarrollo de la investigación.

Entre otras, quedan incluidas de conformidad con las medidas previstas en la normativa aplicable, en especial las leyes N.º 18.561 y N.º 19.580, y siempre evitando que su aplicación resulte en detrimento de la persona denunciante:

Ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas trabajadoras afectadas asistir a consultas médicas relacionadas con la denuncia.

Establecer las medidas pertinentes para evitar tareas que impliquen contacto entre la persona denunciante y la persona denunciada.

En caso de disponerse un traslado preventivo de las personas trabajadoras involucradas, el mismo se considerará una medida de protección sin carácter sancionatorio, sin perjuicio de la resolución final que pueda disponer el traslado definitivo.

Artículo 10. Interpretación:

Nada de lo dispuesto en el presente Protocolo se podrá interpretar como contrario y/o restrictivo a lo establecido en los instrumentos internacionales aplicables, incluyendo el Convenio 190 de la OIT, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará, así como a los

mecanismos previstos en la Ley N.º 18.561 y su Decreto reglamentario N.º 256/017, y en la Ley N.º 19.580.

