

Montevideo, 25 de abril de 2022.

**Ref 3/1038/2022.**

Por solicitud de acceso a la información se solicita ante esta Secretaría de Estado información referida al racismo, discriminación, xenofobia, habiéndose para su respuesta consultado a diversas dependencias del Ministerio.

**1) Listado de registros administrativos del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) que han incorporado la variable étnico racial, ya sea en el marco de la implementación del Plan de Acción Nacional de Equidad Racial 2019-2022 o en forma previa. Agradecemos se indique para cada caso el organismo a cargo del registro y el año de inclusión de la variable a efectos de poder conocer desde cuándo se cuenta con dicha información en cada situación.**

Desde la División Evaluación y Monitoreo del Personal de la Salud informan que se solicita la inscripción a los cursos de capacitación para los trabajadores de la salud, esto incluye a 102.616 trabajadores, las personas que se registran de manera continua por lo que el dato que se tiene es acumulado.

Las preguntas que se realizan son las siguientes:

“A) ¿Cree tener ascendencia...?”

Debe responder a cada una de las opciones de ascendencia (si o no) obligatoriamente Afro o negra

Si No

Asiática o amarilla

Si No

Blanca

Si No

Indígena

Si No

Otra

Si No

B) ¿Cuál de las ascendencias que marcó considera que es la principal?

Afro o negra

Asiática o amarilla

Blanca

Indígena

Otra.”

Consultado el Departamento de Economía de la Salud, informan que no tienen la variable étnico – racial en la información recibida.

**2) Normativas técnicas o disposiciones normativas reglamentarias adoptadas por el organismo, a efectos de regular e instrumentar la incorporación de la variable étnico racial en sus registros. Solicitamos se nos brinde copia de la misma o se nos indique el link de la publicación en línea de estar disponible.**

Consultado el Departamento de Acuerdos y Resoluciones, se informa que no se encontró información relacionada a lo solicitado.

**3) Listado de capacitaciones desarrolladas a la fecha en el marco del Plan de Acción referido, dirigidas a funcionarios/as de la institución para la adecuada implementación de la incorporación de la variable étnico racial en los registros oficiales, indicándose el año y cantidad de participantes de cada capacitación.**

**4) Con igual alcance de la pregunta anterior, el listado de capacitaciones desarrolladas por el Ministerio en relación al enfoque étnico racial, la discriminación racial, racismo y xenofobia. Al respecto solicitamos se especifique si las mismas fueron orientadas al personal médico y no médico, desglosando la información según corresponda en cada caso.**

**5) Se nos brinde toda la información que el organismo entienda pertinente con respecto a las capacitaciones y/o acciones de sensibilización listada en las preguntas anteriores, a efectos de contar con la información más completa posible sobre las mismas: ejemplos: links a contenidos audiovisuales o noticias web que den cuenta de estas acciones, programas de los talleres, charlas o cursos realizados, campañas de bien público, etc.**

A efectos de dar respuesta a estas interrogantes se consultó al Área de Gestión Humana - Ingreso y Desarrollo en Funciones, desde la cual proporcionaron la información requerida remitiendo un cuadro resumen indicando los funcionarios capacitados en la temática de Relaciones Humanas, Discriminación, Acoso Laboral y Sexual, dicho registro data desde el año 2016 al 2020, del mismo surge que el Ministerio cuenta con un total de 79 funcionarios capacitados en la temática.

Además se informa que en Reclutamiento y Selección - Tribunales de Uruguay Concurso se cuenta con 16 personas que también están capacitadas, área donde se tratan los temas de las leyes de cuotas a gestionar por parte de los Tribunales de Reclutamiento y Selección de nuevos Funcionarios que ingresen al Inciso.

Se adjuntan los siguientes programas de los talleres realizados por los funcionarios:

- TALLER Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2015.

- TALLER Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2017.
- Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2018.
- Discriminación, Acoso Laboral, y Acoso Sexual, año 2019.
- Curso Discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el ámbito laboral.

**6) Listado completo de la información estadística producida por el organismo que contenga la variable étnico racial a la fecha. Agradecemos que se indique en cada caso, la forma y frecuencia de publicación o divulgación periódica cuando esto aplique.**

Atento a lo dispuesto en el artículo 13 literal B de la Ley N° 18.381, las solicitudes de información deben ser concretas, identificando con claridad la información requerida y cualquier otro dato que facilite su localización.

Como puede apreciarse, en la pregunta se requiere toda “información estadística”, en forma genérica y sin asociarlo a ninguno de los cometidos de esta institución, por lo que no es posible brindar respuesta a lo solicitado.

**7) Con respecto al diseño institucional relacionado con la atención en el ámbito de sus competencias de la situación de la población afrodescendiente: solicitamos que se nos proporcione el listado de las direcciones, divisiones y/o programas de la estructura del organismo con líneas de trabajo centradas en la población afrodescendiente, indicando para cada caso las líneas de trabajo actuales y el presupuesto asignado a tales líneas de trabajo para el periodo comprendido por el plan 2019-2022.**

La dirección que trabaja en esta temática es el Programa de Género y Violencia. En el ámbito de las competencias del programa se participa activamente del Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia y en la Comisión de Salud de Afrodescendencia.

Las líneas de trabajo específicas con dicha temática para este año son: establecer como obligatorio la notificación de raza o etnia en el certificado de nacido vivo, en el carnet inclusivo del niño/a y el cumplimiento de la Ley N° 19.122 se realiza el seguimiento a través del Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.

**8) Con respecto al presupuesto del Ministerio: Se indique el presupuesto asignado total anual del organismo para el período 2019 - 2022, y el monto total asignado a efectos de la implementación dentro de sus competencias del Plan de Acción Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia para ese mismo período, desglosando la información por año.**

Desde el Área Económico Financiera se informa que no existe presupuesto específicamente identificado a dicho concepto, sin perjuicio de las actividades que se detallan en el presente informe.

**9) Toda otra información que el Ministerio entienda de importancia a efectos de poder conocer las acciones desarrolladas para la implementación del Plan de Acción Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia dentro de sus competencias.**

Lo solicitado en este punto se aparta de lo previsto en el literal B artículo 13 de la Ley N° 18.381 por el cual se establece que toda solicitud de acceso deberá contener *“La descripción clara de la información requerida y cualquier dato que facilite su localización”*, sin embargo, el solicitante hace referencia a toda otra información que el Ministerio entienda de importancia, por lo cual, no hay una concreta solicitud de información, es una formula genérica de modo que no facilita a la Institución su búsqueda. Por tal motivo, no corresponde hacer lugar a la misma.

**10) Con respecto a la existencia de mecanismos para atender situaciones de discriminación en el ámbito de competencia del organismo: Se nos informe si a la fecha existen mecanismos y/o procedimientos disponibles en el Ministerio y sus dependencias para la recepción de denuncias sobre discriminación racial o xenofobia en relacionadas con el ámbito de sus competencias. En tal caso, solicitamos se nos brinde información sobre el alcance de estos mecanismos, así como su estructura y ubicación institucional.**

**11) Cantidad de denuncias sobre discriminación racial y/o discriminación hacia personas migrantes recibidas por el Ministerio en el ámbito de sus competencias para el período 2019 - 2021, desglosando para cada año el motivo de la denuncia y trámite dado a cada caso. En caso de contar con información estadística sobre la autoidentificación de la ascendencia étnico racial de las personas denunciantes a y otras variables como edad, sexo, identidad de género, situación de discapacidad u otra, se nos brinde tal información. En caso en que esta no sea registrada se nos indique expresamente. En caso de existir formularios para el registro de denuncias se nos brinde una copia.**

Sobre los dos puntos anteriores corresponde informar que, dado su ámbito de actuación y cometidos, esta Secretaría de Estado no es competente para recibir denuncias sobre discriminación racial o xenofobia de ningún tipo, referentes a situaciones externas a esta institución.

**12) En caso de existir protocolos o normativas internas que regulen la atención e intervención del organismo en los casos referidos en la pregunta anterior, se nos brinde una copia.**

Como se mencionó anteriormente el Ministerio no recibe denuncias sobre discriminación racial, salvo en el ámbito laboral interno. En este sentido el Ministerio aprobó un Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso o Discriminación laboral que pudieren afectar a funcionarios y trabajadores que desempeñen labores en sus dependencias, se incluye en este protocolo las situaciones de acoso o discriminación por razones étnicas, se adjunta copia del mismo.

<b>Curso de Relaciones Humanas y Discriminación, Acoso Laboral y Sexual</b>	
<b>Año</b>	<b>Cant Funcionarios Capacitados</b>
2016	25
2017	25
2018	13
2019	8
2020	8
<b>Total general</b>	<b>79</b>



## DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

### DESCRIPCIÓN GENERAL

#### RESUMEN EJECUTIVO

Las condiciones bajo las que se desempeñan las tareas son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización. Es por este motivo que deben basar su estrategia en acciones encaminadas a “cuidar” de su personal. Tanto la discriminación como las situaciones de acoso suprimen las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Si bien en Uruguay, se han registrado avances en la visibilización de esta problemática queda mucho camino por recorrer. Combatir estas situaciones es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo.

#### OBJETIVOS

Este taller apunta a una introducción general y a la concientización y sensibilización de la problemática planteada. Procura contribuir a visualizar conductas discriminatorias que obstaculizan el acceso y ejercicio del derecho a trabajar.

#### RESULTADOS ESPERADOS

Al final del taller, se espera que el/l alumno/a pueda identificar, prevenir y evitar situaciones discriminatorias y de acoso laboral y sexual en todos los ámbitos de la vida y especialmente en el laboral.

#### POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios/as de la Administración Pública.



## CONTENIDO TEMÁTICO

### Tema 1 Discriminación

- Definición de Discriminación.
- Causas de la discriminación
- Clases de Discriminación
- Efectos de la discriminación
- Diferentes formas de discriminación
- Marco Normativo
- La Acción Positiva
- ¿Qué hacer frente a la discriminación?

### Tema 2 Acoso Laboral

- Principales perspectivas para comprender el de Acoso Laboral.
- Características generales del acoso en el trabajo.
- Factores de riesgo que no constituyen acoso laboral.
- Modalidades en el acoso laboral
- Ciclo del Acoso Laboral
- Marco Normativo
- Antecedentes y Cifras en Uruguay y en el Mundo
- ¿Quién promueve el acoso laboral?
- Factores que favorecen la aparición de Acoso Laboral

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: +598 2901 3941/2901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



- Efectos del acoso laboral
- Prevención del Acoso Laboral

### Tema 3 Acoso Sexual

- Perspectivas y dimensiones para comprender el acoso sexual en el trabajo
- Conceptualización de violencia de género
- Definición de Acoso Sexual
- Manifestaciones, tipos y efectos del acoso sexual en el ámbito laboral
- Marco Normativo
- Criterios generales para la prevención y tratamiento del acoso sexual
- Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo

### METODOLOGÍA

Se propone una metodología de trabajo a distancia, con la utilización de la plataforma Moodle de la ENAP ampliamente participativa, donde prime el involucramiento de los participantes y el intercambio con el docente.

El curso se desarrolla mediante presentaciones y material de lectura, con controles en la modalidad de cuestionarios y la participación en foros de discusión a fin de aplicar los conocimientos adquiridos. Los participantes deberán rendir en tiempo y forma los trabajos planteados acorde a la modalidad propuesta.

Se contará con la orientación en el tema de estudio, donde se responderán las consultas de los participantes durante el proceso de aprendizaje.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: +598 2901 3941/2901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)





## ASIGNACIÓN HORARIA

El curso tendrá una duración de 3 semanas, con créditos correspondientes a una carga horaria de 24 horas.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA RULL, A. *Discriminación directa e indirecta*. Indret, núm. 396, enero, 2007.

ALEXY, R. *Teoría de los derechos fundamentales*, traducción DE ERNESTO

GARZÓN VALDÉS, Ed. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993. Derechos sociales y ponderación, Ed. Fundación Coloquio Europeo, Madrid, 2007.

ALFARO ÁGUILA-REAL, J. *Autonomía privada y derechos fundamentales*, ADC, 1993.

ARAGÓN REYES, M. *Constitución económica y libertad de empresa*. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez Menéndez, IGLESIAS PRADA, Juan Luis (Coord.), tomo I, Ed. Cívitas, Madrid, 1996.

BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, Rodrigo: El principio de igualdad y derecho privado”, ADC, tomo XLIII, fascículo II, abril-junio, 1990.

BERNAL PULIDO, C. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2005.

CAVAGNOLA Y TAPIA (2003). Los otros tópicos en la gestión de personas. Seminario de Título Ingeniero Comercial, mención Administración. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.

CANARIS, C. W.: El sistema en la jurisprudencia, traducción de la versión original de 1983 de GARCÍA AMADO, Juan Antonio, Madrid, Función Cultural del Notariado, 1998.



CHEREDNYCHENKO, Olha O. "Fundamental rights and Contract Law", ERLC, 4/2006  
 DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Luis María: Sistema de derechos fundamentales, Ed. Cívicas, Madrid, 2004.  
 FACIO, Alda (2003): "Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas". Revista Otras Miradas, Grupo de Investigación en Género y Sexualidad (GIGESEX). Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.  
 FLUME, Werner: El negocio jurídico, 4a edición, traducido por JOSÉ

FRASER, N. (2006). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación en ¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político filosófico". Editorial Morata.

MARÍA MIGUEL GONZÁLEZ y ESTHER GÓMEZ CALLE Ed. Fundación Cultural del Notariado, Madrid, 1998.  
 GARCÍA PRINCE, Evangelina (2008): "Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marcos conceptuales. San Salvador: PNUD. Capítulos 4 y 5. Archivo documento PDF.

GARCÍA RUBIO, María Paz: "La eficacia inter privados (Drittwirkung) de los derechos fundamentales", Libro homenaje a Ildfonso Sánchez Mera, AAVV, vol. I, Ed. Consejo General del notariado, Madrid, 2002,

La igualdad de trato entre hombres y mujeres y su repercusión en el derecho de contratos. Análisis del Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres a la luz de la directiva 2004/113/CE", Diario La Ley, número 6602, de 30 noviembre 2006.

Discriminación por razón de sexo y derecho contractual en la ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Derecho privado y Constitución, núm. 21, enero - diciembre, 2007.

De nuevo sobre la incidencia del principio de no discriminación por razón de sexo la contratación privada, en Igualdad de género: una visión jurídica global,

GÓMEZ CAMPELO, E. VALBUENA GONZÁLEZ, F. (2008) (Coord.), Ed. UBLAT, Burgos, 2008.



La supuesta nulidad de los actos y negocios jurídicos que constituyen o causan discriminación por razón de sexo en el ámbito del derecho civil y mercantil”, AAVV, NUL: Estudios sobre invalidez e ineficacia, 12009, disponible en <http://www.codigo-civil.org/nulidad/lodel/> La discriminación por razón de sexo en la contratación privada”, GARCÍA RUBIO, María Paz y VALPUESTA FERNÁNDEZ, María Rosario (Dir.), El levantamiento del velo: las mujeres del derecho privado, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. INFANTE RUIZ, Francisco: “La protección contra la discriminación mediante el derecho privado, recensión a Stefan Lieble y Mnonika Schlachter, Diskriminierungsschutz durc privatrecht, Sellier European Law Publishers, München, 2006”, Indret, , núm. 2/2008.

INMUJERES URUGUAY (2008): “Inclusión del enfoque de género en educación inicial. Manual para docentes, educadoras y educadores. Primeros pasos”. Montevideo, Uruguay. INMUJERES MÉXICO (2009): “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual” México. KEREN, Hila, “We insist! Freedom now: does contract doctrine have anything constitutional to say?”, disponible en <http://ssrn.com/abstract=678438>, marzo 2005. Ley N° 18561 (2009): “Acoso Sexual: Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”. Ley N° 18331 (2008): “Protección de datos personales y acción de “Habeas Data”. MARELLA, Maria Rosaria: “The old and the New Limits to freedom of contract in Europe”, ERCL 2/2006 MONTERO AROCA, Juan, GÓMEZ COLOMER, Juan Luis, MONTÓN REDONDO, Alberto y BARONA VILAR, Silvia, Derecho Jurisdiccional II, Proceso civil, ED, Tirant lo Blanch, 18a edic., Valencia, 2010, pp. 697- 705. NARANJO DE LA CRUZ, R.: Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000 NAVAS NAVARRO, Susana: “Negativa a contratar y prohibición de discriminar (derecho comunitario y derecho español)”, ADC, 2007, Vol. 60, núm. IV. “El principio de no discriminación en el derecho contractual europeo”, ADC, tomó LX, 2008, fascículo III “Medidas en caso de discriminación por razón de sexo la contratación privada derecho o europeo y derecho español)”, RCDI, núm. 713, 2009. NEUNER, Jörg, “Proteccion against discrimination in European Contract Law”, ERCL 1/2006 NIELSEN, Ruth: Gender Equality in European Contract Law, Ed. DJØF Publishing, Copenhagen, 2004. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): “Manual de auto aprendizaje. Acoso sexual. Legislación y procedimientos de aplicación”. Santiago de Chile, Chile.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: +598 2901 3941/2901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013): “Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana.” Costa Rica.

REY MARTÍNEZ, F. *Derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Ed. Consejo general para prevenir la discriminación, Madrid, 1995. “El Alarde de Irún y la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo”, AAVV, Los alardes: una perspectiva jurídica. La libertad e igualdad en la relativos entre particulares, Ed. Casino de Irún, Irún, 2000. RIDAURA

MARTÍNEZ, M. J. *La discriminación por razón de sexo en la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional español*. en RIDAURA MARTÍNEZ, M. J. /AZNAR GÓMEZ, Mariano J.: Discriminación vs. diferenciación (especial referencia a la problemática de la mujer), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2004  
 RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda: Igualdad y discriminación, Ed. Técnos, Madrid, 1986. SANZ CABALLERO, SUSANA: “Contribución del TJCE a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, en RIDAURA MARTÍNEZ, María Josefa /AZNAR GÓMEZ, Mariano J.: Discriminación vs. Diferenciación (especial referencia a la problemática de la mujer), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2004. SERRA CRISTÓBAL, Rosario: “La discriminación indirecta por razón de sexo”, en RIDAURA MARTÍNEZ, María Josefa /AZNAR GÓMEZ, Mariano J.: Discriminación vs. Diferenciación (especial referencia a la problemática de la mujer), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2004 VAQUER ALOY, Antoni: “El concepto de daño en el derecho comunitario”, Estudios de derecho de obligaciones, homenaje al Profesor Mariano Alonso Pérez, tomo II, Ed. La Ley, Madrid, 2006. VENEGAS GRAU, Maria: Derechos fundamentales y derecho privado: los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares y el principio de autonomía privada, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2004.

## REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Para la aprobación se requiere la participación en al menos el 75% de las actividades propuestas, sin excepción y la realización de un trabajo final cuyo puntaje deberá superar el 70%.

Toda excepción a lo planteado se actuará conforme al Reglamento Académico vigente.

Se otorgará la Constancia correspondiente.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
 Tel.: +598 2901 3941/2901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



## TALLER

### Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral

#### DESCRIPCIÓN GENERAL

##### RESUMEN EJECUTIVO

Los cambios en la sociedad y las costumbres obligan a las organizaciones a adaptarse rápidamente a las nuevas demandas. Para ello, deben basar su estrategia en su principal recurso: el capital humano. Por este motivo, las acciones encaminadas a "cuidar" de los trabajadores son cada vez más habituales.

Las condiciones bajo las que se desempeñan las tareas son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización.

Existen riesgos que se producen en el ámbito laboral, tales como las relaciones interpersonales, la discriminación y el acoso que pueden afectar muy negativamente a las personas, por lo que se deben fomentar acciones encaminadas a la formación y prevención de situaciones de conflicto laboral. En esta línea, la formación sobre estos temas proporciona las herramientas adecuadas para la mejora de las relaciones interpersonales y la prevención de situaciones de este tipo, logrando un clima laboral recomendable y el incremento de la satisfacción de los trabajadores.

Este taller apunta a una introducción general a la problemática planteada.

##### OBJETIVOS

Sensibilizar a los participantes en dicha problemática.

Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir y afrontar las situaciones que obstaculicen las relaciones humanas en la organización.

##### RESULTADOS ESPERADOS

Al final del taller, se espera que el alumno conozca e integre a su labor cotidiana, elementos de detección y prevención de factores que dificulten el bienestar en general, tanto en su ámbito laboral como en el individual, social y familiar.

## **POBLACIÓN OBJETIVO**

Funcionarios de la Administración Central que integren los sistemas y subsistemas de Recursos Humanos y/o tengan funcionarios a cargo con interés en dicha problemática.

## **CONTENIDO TEMÁTICO**

### **Tema 1** Relaciones Humanas en el ámbito laboral

- Teoría de las Relaciones Humanas
- Definición y características
- La importancia de la comunicación
- Conflictos en el ámbito laboral
- Resolución de conflictos en las organizaciones

### **Tema 2** Discriminación

- Concepto y causas de la discriminación
- Distinciones no constitutivas de la discriminación
- Diferentes formas de discriminación en el trabajo
- ¿Por qué es importante eliminar la discriminación en el trabajo?
- Normativa vigente en Uruguay
- La acción positiva

### **Tema 3** Acoso Laboral

- Definición y conceptos generales
- Acoso Laboral en el Derecho Comparado
- Antecedentes y Cifras en Uruguay y en el Mundo
- Factores que favorecen la aparición de Acoso Laboral
- ¿Quién promueve el acoso laboral?
- Efectos del acoso laboral
- Prevención del acoso

## METODOLOGÍA

El taller se realizará con exposiciones por parte del docente, con apoyo visual, generando espacios de discusión grupal, dónde se aborde la temática aplicando los conocimientos adquiridos.

## ASIGNACIÓN HORARIA

Tres jornadas de 4 horas aula cada una.

## REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

### Asistencia

Para la aprobación se requiere el 100 % de asistencia, sin excepción.

El funcionario que falte o se ausente deberá presentar en Bedelía el certificado correspondiente.

Toda excepción a lo planteado se actuará conforme al Reglamento Académico vigente.

Se otorgará la Constancia correspondiente.

El taller se acompaña con material elaborado por el docente.

## BIBLIOGRAFÍA

Bianco, M., Contreras, A., Tejero, G. (2010) *Manual de Relaciones Humanas. Curso de Políticas Sindicales*. Bahía Blanca, Argentina. Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales.

Castro, J. F., (2000) *Los grupos o sectores vulnerables o tradicionalmente discriminados ante el derecho internacional*. TOUCH. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Decaro, J., (2009) *La cara humana de la negociación*. Montevideo Ed. Magró

Dohm, G. (2016) *Derecho al trabajo sin discriminación. (1ª. Ed)* Buenos Aires, INADI

Franco, S. (2010). *Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar*. In Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. (1ª. ed.). (pp. 227-238). Montevideo: Psicolibros.

Giuzio, G (2011) *El Mobbing o Acoso Moral en el trabajo. Un enfoque Jurídico*. Revista de la Facultad de Derecho N° 31 (jul-dic 2011) (pp. 185-192)

Hirigoyen, M. F. (2008). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. (1a. ed.). Buenos Aires: Paidós.

Lima Bandeira, M. (2014) *¿Quién Promueve el acoso laboral? – Repensando el acoso desde la responsabilidad de los actores*. Ponencia en Seminario "Acoso Laboral" ONSC –CLAD (17 de junio 2014)

Mangarelli, C. (2014). *Acoso y violencia en el trabajo: enfoque jurídico*. (1a. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

OIT, Informe del Director General (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo*, (1ª. Ed.), Suiza: Oficina General del Trabajo

Ouchi, W., *Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge* (1981)

Piñuel, I. (2008) *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Aguilar, Madrid (pp. 251-252)

Sarries Sanz, L, & Casares García, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. (1ª. ed.). Madrid: Esic.

Sotelo Márquez, A. (2012). *El acoso moral en el trabajo: desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. (1ª. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Soto, B. (2011), *Características de las relaciones Humanas*. Montevideo FCU



Curso  
Discriminación,  
Acoso Laboral y Acoso Sexual  
en el ámbito laboral

Docente: Lic. Adriana Novo



## Programa

### 1 Fundamentación:

Las condiciones en las cuales se desempeñan las tareas son fundamentales para el logro de los objetivos de cualquier organización. Es por este motivo que las organizaciones deben basar su estrategia en acciones encaminadas a “cuidar” de su personal.

Tanto la discriminación como las situaciones de acoso suprimen las oportunidades, desperdician talento humano que es necesario para los fines de la organización, y acentúan las tensiones y desigualdades sociales.

Si bien en Uruguay se han registrado avances en la visibilización de esta problemática, queda mucho camino por recorrer.

Combatir estas situaciones es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo.

### 2 Objetivo general:

Aprender a detectar y prevenir las situaciones de discriminación, acoso laboral y acoso sexual generando ambientes de trabajo saludables basados en la confianza.

### 3 Objetivos específicos:

- Apoyar en la sensibilización y en la concientización en el ámbito laboral sobre la temática planteada y facilitar el cumplimiento de la normativa vigente.
- Contribuir a visualizar conductas discriminatorias que obstaculizan el acceso y ejercicio del derecho a trabajar en un ambiente de bienestar.
- Comprender los conceptos de salud y bienestar laboral en las organizaciones para promover una cultura de prevención de situaciones de discriminación, de acoso laboral y sexual.

## 4 Perfil de ingreso:

Este curso está dirigido a funcionarios/as públicos/as en general.

## 5 Perfil de egreso:

Al final del curso, se espera que el alumno pueda identificar, prevenir y evitar situaciones discriminatorias, de acoso laboral y de acoso sexual en todos los ámbitos de la vida y especialmente en el laboral.

## 6 Metodología:

**Modalidad:** A distancia

**Carga horaria:** El curso tendrá una duración de 4 semanas, con créditos correspondientes a una carga horaria de 30 horas.

### **Metodología de enseñanza:**

Se propone una metodología de trabajo a distancia, con la utilización de la plataforma Moodle de la ENAP, ampliamente participativa, donde prime el involucramiento de los participantes y el intercambio con el docente.

El curso se desarrolla mediante presentaciones y material de lectura, con controles individuales en la modalidad de cuestionarios, análisis de casos y la participación en foros de discusión a fin de aplicar los conocimientos adquiridos.

Los participantes deberán rendir en tiempo y forma los trabajos planteados acorde a la modalidad propuesta.

Se contará con la orientación en el tema de estudio, donde se responderán las consultas de los participantes durante el proceso de aprendizaje.

7

**Evaluación:**

**Criterios de evaluación:**

La evaluación del Curso sobre Discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual estará a cargo de la docente. Se empleará el tipo de evaluación sumativa, llevándose adelante durante las 3 primeras semanas a través de la resolución de las distintas actividades obligatorias que figuren en cada semana. Su aporte a la nota final será del 50%.

A su vez, luego de culminada la 3er. Semana se realizará un trabajo final que aportará el 50% de la nota final. Cada actividad dispone de una consigna clara y previamente estipulada donde el/la estudiante dispondrá del tiempo y herramientas necesarias para poder llevarla adelante. En caso de dudas podrá despejarlas con la docente a cargo de la asignatura, así como también podrá realizar intercambios con los compañeros del grupo.

Para la aprobación se requiere el 100 % de participación en las actividades propuestas, sin excepción y la realización de un trabajo final cuyo puntaje deberá superar el 70%.

Toda excepción a lo planteado se actuará conforme al Reglamento Académico vigente.

8

**Contenido:**

Semana 1	
Tema central:	Discriminación
Resumen temático:	Tema 1: Conceptualización de Discriminación
	Tema 2: Causas de la discriminación
	Tema 3: Clases de Discriminación
	Tema 4: Efectos de la discriminación
	Tema 5: Diferentes formas de discriminación
	Tema 6: Marco Normativo
	Tema 7: La Acción Positiva
	Tema 8: ¿Qué hacer frente a la discriminación?



Semana 2		
Tema central:	Acoso Laboral	
Resumen temático:	Tema 1: Principales perspectivas para comprender el de Acoso Laboral	
	Tema 2: Características generales del acoso en el trabajo	
	Tema 3: Factores de riesgo que no constituyen acoso laboral	
	Tema 4: Modalidades en el acoso laboral	
	Tema 5: Ciclo del Acoso Laboral	
	Tema 6: Marco Normativo	
	Tema 7: Antecedentes y Cifras en Uruguay y en el Mundo	
	Tema 8: ¿Quién interviene en el acoso laboral?	
	Tema 9: Factores que favorecen la aparición de Acoso Laboral	
	Tema 10: Efectos del acoso laboral	
	Tema 11: Prevención del Acoso Laboral	
Semana 3		
Tema central:	Acoso Sexual	
Resumen temático:	Tema 1: Perspectivas y dimensiones para comprender el acoso sexual en el trabajo	
	Tema 2: Conceptualización de violencia de género	
	Tema 3: Conceptualización de Acoso Sexual	
	Tema 4: Manifestaciones, tipos y efectos del acoso sexual en el ámbito laboral	
	Tema 5: Marco Normativo	
	Tema 6: Criterios generales para la prevención y tratamiento del acoso sexual	
	Tema 7: Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo	

Semana 4		
Tema central:	Trabajo final	
Resumen	Afianzar los aspectos fundamentales del curso que permitan la entrega de un trabajo final.	

## 9

**Bibliografía:****Material Obligatorio:**

OIT (2003), La discriminación: ¿qué debe eliminarse y por qué?, En La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 91, Cap. 2, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2007) La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, págs. 7 a 11 y 17 a 56, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo

Hirigoyen, M. F. (2004), Conferencia FEMEVAL, 17 de setiembre de 2004, pp. 2 a 19, Valencia.

Giuzo, G. (2011), El Mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque Jurídico, Revista de la Facultad de Derecho, pp. 185 a 192, Montevideo, Udelar

OIT (2011), Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa No. 4. El hostigamiento o Acoso Sexual, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Espasandín V. y López, A. (2018), El acoso sexual: un asunto relevante de derechos humanos y equidad de género. En Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención, pp. 15-20, Universidad de la República, Montevideo, Ed. Tradinco S.A.



### **Leyes y Decretos**

Ley No. 18.651 de fecha 19 de febrero de 2010, arts. 1 y 2 y Capítulo VIII – Trabajo, Sección I – Responsabilidad en el fomento del trabajo

Ley No. 19.122 de fecha 21 de agosto de 2013, arts. 1 a 4

Ley 19.684 de fecha 26 de octubre de 2018, arts. 1 a 6 y 12

Ley 19.846 de fecha 19 de diciembre de 2019

Decreto No. 79/014 de fecha 7 de abril de 2014

ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | Convención 1523

Decreto No. 144/014 de fecha 22 de mayo de 2014 arts. 1 a 10

Decreto 144/019 de fecha 29 de abril de 2019 arts. 15 a 25  
Ley No. 18.561 de fecha 21 de setiembre de 2009

Decreto No. 256/017 de fecha 11 de setiembre de 2017

## Material didáctico

Video, VOS TENÉS QUE VER, AVON.

## Material realizado por la docente

Introducción al curso – DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

Discriminación: Primera parte

Discriminación: Segunda parte

Discriminación: Tercera parte

Discriminación: Cuarta parte

Acoso Laboral

Acoso sexual en el ámbito laboral

## Material complementario

Facultad de Ciencias Sociales (2011) ¿Qué ves cuando me ves? Afrodescendientes y desigualdad étnico racial en el Uruguay, Udelar

OEA (2016), Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas. Inclusión Social de las Personas con Discapacidad en las Américas Cap. 6.

ONSC (2017), Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública.

ONSC (2018), Guía para la transversalización para la temática afrodescendiente y la implementación de cuota laboral en el Estado.

Rigat-Pflaum, María. (2008) Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género, Revista Nueva Sociedad No 218, noviembre-diciembre de 2008, ISSN: 0251-3552, [www.nuso.org](http://www.nuso.org). Recuperado de <https://nuso.org/articulo/un-enfoque-para-la-igualdad-de-genero/> Recuperado 10/02/2020

Zubillaga Bianchi, Ignacio (2018), El derecho a la no discriminación laboral por motivos de edad en Uruguay <http://www.cielolaboral.com/el-derecho-a-la-no-discriminacion-laboral-por-motivos-de-edad-en-uruguay/> Recuperado 20/02/2020





OIT (2019), Convenio 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



## RELACIONES HUMANAS, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

### DESCRIPCIÓN GENERAL

#### RESUMEN EJECUTIVO

Los cambios en la sociedad y las costumbres obligan a las organizaciones a adaptarse rápidamente a las nuevas demandas. Para ello, deben basar su estrategia en su principal recurso: el capital humano. Por este motivo, las acciones encaminadas a “cuidar” de los trabajadores son cada vez más habituales. Las condiciones bajo las que se desempeñan las tareas son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización. Existen riesgos que se producen en el ámbito laboral, tales como las relaciones interpersonales, la discriminación y el acoso que pueden afectar muy negativamente a las personas, por lo que se deben fomentar acciones encaminadas a la formación y prevención de situaciones de conflicto laboral. En esta línea, la formación sobre estos temas proporciona las herramientas adecuadas para la mejora de las relaciones interpersonales y la prevención de situaciones de este tipo, logrando un clima laboral recomendable y el incremento de la satisfacción de los trabajadores.

Este taller apunta a una introducción general a la problemática planteada.

#### OBJETIVOS

Sensibilizar a los participantes en dicha problemática. Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir y afrontar las situaciones que obstaculicen las relaciones humanas en la organización.

Al final del taller, se espera que el alumno conozca e integre a su labor cotidiana, elementos de detección y prevención de factores que dificulten el bienestar en general, tanto en su ámbito laboral como en el individual, social y familiar.

#### POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios de la Administración Central que integren los sistemas y subsistemas de Recursos Humanos y/o tengan funcionarios a cargo con interés en dicha problemática.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: (598 2) 901 3941/901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



## CONTENIDO TEMÁTICO

### Tema 1 Relaciones Humanas en el ámbito laboral

- Teoría de las Relaciones Humanas
- Definición y características
- La importancia de la comunicación
- Conflictos en el ámbito laboral
- Resolución de conflictos en las organizaciones

### Tema 2 Discriminación

- Concepto y causas de la discriminación
- Distinciones no constitutivas de la discriminación
- Diferentes formas de discriminación en el trabajo
- ¿Por qué es importante eliminar la discriminación en el trabajo?
- Normativa vigente en Uruguay
- La acción positiva

### Tema 3 Acoso Laboral

- Definición y conceptos generales
- Acoso Laboral en el Derecho Comparado
- Antecedentes y Cifras en Uruguay y en el Mundo
- Factores que favorecen la aparición de Acoso Laboral

¿Quién promueve el acoso laboral?

- Efectos del acoso laboral
- Prevención del acoso

## METODOLOGÍA

El taller se realizará con exposiciones por parte del docente, con apoyo visual, generando espacios de discusión grupal, dónde se aborde la temática aplicando los conocimientos adquiridos.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: (598 2) 901 3941/901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



## ASIGNACIÓN HORARIA

12 horas aula distribuidas en 4 clases.

## REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Para la aprobación se requiere el 100 % de asistencia, sin excepción. El funcionario que falte o se ausente deberá presentar en Bedelía el certificado correspondiente. Toda excepción a lo planteado se actuará conforme al Reglamento Académico vigente. Se otorgará la Constancia correspondiente.

## BIBLIOGRAFÍA

El taller se acompaña con material elaborado por el docente.

Bianco, M., Contreras, A., Tejero, G. (2010) Manual de Relaciones Humanas. Curso de Políticas Sindicales. Bahía Blanca, Argentina. Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales.

Castro, J. F., (2000) Los grupos o sectores vulnerables o tradicionalmente discriminados ante el derecho internacional. TOUCH. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Decaro, J., (2009) La cara humana de la negociación. Montevideo Ed. Magró

Dohm, G. (2016) Derecho al trabajo sin discriminación. (1ª. Ed) Buenos Aires, INADI

Franco, S. (2010). Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar. In Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. (1ª. ed.). (pp. 227-238). Montevideo: Psicolibros.

Giuzio, G (2011) El Mobbing o Acoso Moral en el trabajo. Un enfoque Jurídico. Revista de la Facultad de Derecho N° 31 (jul-dic 2011) (pp. 185-192)

Hirigoyen, M. F. (2008). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. (1a. ed.). Buenos Aires: Paidós.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: (598 2) 901 3941/901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)



Lima Bandeira, M. (2014) ¿Quién Promueve el acoso laboral? – Repensando el acoso desde la responsabilidad de los actores. Ponencia en Seminario “Acoso Laboral” ONSC –CLAD (17 de junio 2014)

Mangarelli, C. (2014). Acoso y violencia en el trabajo: enfoque jurídico. (1a. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

OIT, Informe del Director General (2003), La hora de la igualdad en el trabajo, (1ª. Ed.), Suiza: Oficina General del Trabajo

Ouchi, W., Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge )(1981)

Piñuel, I. (2008) Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Aguilar, Madrid (pp. 251252)

Sarries Sanz, L, & Casares García, E. (2008). Buenas prácticas de recursos humanos. (1ª. ed.). Madrid: Esic.

Sotelo Márquez, A. (2012). El acoso moral en el trabajo: desde la perspectiva de los derechos fundamentales. (1ª. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Soto, B. (2011), Características de las relaciones Humanas. Montevideo FCU



## TALLER

### Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral

#### DESCRIPCIÓN GENERAL

##### RESUMEN EJECUTIVO

Los cambios en la sociedad y las costumbres obligan a las organizaciones a adaptarse rápidamente a las nuevas demandas. Para ello, deben basar su estrategia en su principal recurso: el capital humano. Por este motivo, las acciones encaminadas a “cuidar” de los trabajadores son cada vez más habituales.

Las condiciones bajo las que se desempeñan las tareas son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización.

Existen riesgos que se producen en el ámbito laboral, tales como las relaciones interpersonales, la discriminación y el acoso que pueden afectar muy negativamente a las personas, por lo que se deben fomentar acciones encaminadas a la formación y prevención de situaciones de conflicto laboral. En esta línea, la formación sobre estos temas proporciona las herramientas adecuadas para la mejora de las relaciones interpersonales y la prevención de situaciones de este tipo, logrando un clima laboral recomendable y el incremento de la satisfacción de los trabajadores.

Este taller apunta a una introducción general a la problemática planteada.

##### OBJETIVOS

Sensibilizar a los participantes en dicha problemática.

Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir y afrontar las situaciones que obstaculicen las relaciones humanas en la organización.



## RESULTADOS ESPERADOS

Al final del taller, se espera que el alumno conozca e integre a su labor cotidiana, elementos de detección y prevención de factores que dificulten el bienestar en general, tanto en su ámbito laboral como en el individual, social y familiar.

## POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios de la Administración Central que integren los sistemas y subsistemas de Recursos Humanos y/o tengan funcionarios a cargo con interés en dicha problemática.

## CONTENIDO TEMÁTICO

### Tema 1 Relaciones Humanas en el ámbito laboral

- Teoría de las Relaciones Humanas
- Definición y características
- La importancia de la comunicación
- Conflictos en el ámbito laboral
- Resolución de conflictos en las organizaciones

### Tema 2 Discriminación

- Concepto y causas de la discriminación
- Distinciones no constitutivas de la discriminación
- Diferentes formas de discriminación en el trabajo
- ¿Por qué es importante eliminar la discriminación en el trabajo?
- Normativa vigente en Uruguay
- La acción positiva



### **Tema 3** Acoso Laboral

- Definición y conceptos generales
- Acoso Laboral en el Derecho Comparado
- Antecedentes y Cifras en Uruguay y en el Mundo
- Factores que favorecen la aparición de Acoso Laboral
- ¿Quién promueve el acoso laboral?
- Efectos del acoso laboral
- Prevención del acoso

### **METODOLOGÍA**

El taller se realizará con exposiciones por parte del docente, con apoyo visual, generando espacios de discusión grupal, dónde se aborde la temática aplicando los conocimientos adquiridos.

### **ASIGNACIÓN HORARIA**

Tres jornadas de 4 horas aula cada una.

### **REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN**

#### **Asistencia**

Para la aprobación se requiere el 100 % de asistencia, sin excepción.

El funcionario que falte o se ausente deberá presentar en Bedelía el certificado correspondiente.

Toda excepción a lo planteado se actuará conforme al Reglamento Académico vigente.

Se otorgará la Constancia correspondiente.

El taller se acompaña con material elaborado por el docente.





## BIBLIOGRAFÍA

Bianco, M., Contreras, A., Tejero, G. (2010) *Manual de Relaciones Humanas. Curso de Políticas Sindicales*. Bahía Blanca, Argentina. Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales.

Castro, J. F., (2000) *Los grupos o sectores vulnerables o tradicionalmente discriminados ante el derecho internacional*. TOUCH. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Decaro, J., (2009) *La cara humana de la negociación*. Montevideo Ed. Magró

Dohm, G. (2016) *Derecho al trabajo sin discriminación. (1ª. Ed)* Buenos Aires, INADI

Franco, S. (2010). *Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar*. In Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. (1ª. ed.). (pp. 227-238). Montevideo: Psicolibros.

Giuzio, G (2011) *El Mobbing o Acoso Moral en el trabajo. Un enfoque Jurídico*. Revista de la Facultad de Derecho N° 31 (jul-dic 2011) (pp. 185-192)

Hirigoyen, M. F. (2008). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. (1a. ed.). Buenos Aires: Paidós.

Lima Bandeira, M. (2014) *¿Quién Promueve el acoso laboral? – Repensando el acoso desde la responsabilidad de los actores*. Ponencia en Seminario "Acoso Laboral" ONSC –CLAD (17 de junio 2014)

Mangarelli, C. (2014). *Acoso y violencia en el trabajo: enfoque jurídico*. (1a. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.



OIT, Informe del Director General (2003), *La hora de la igualdad en el trabajo*, (1ª. Ed.), Suiza: Oficina General del Trabajo

Ouchi, W., Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge )(1981)

Piñuel, I. (2008) *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Aguilar, Madrid (pp. 251-252)

Sarries Sanz, L, & Casares García, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. (1ª. ed.). Madrid: Esic.

Sotelo Márquez, A. (2012). *El acoso moral en el trabajo: desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. (1ª. ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Soto, B. (2011), *Características de las relaciones Humanas*. Montevideo FCU

# *Ministerio de Salud Pública*

## *Dirección General de Secretaría*

**VISTO:** la solicitud de información pública efectuada por el Sr. Nicolás Agustín Robledo Pisciotano, titular de la cédula de identidad N° 3.910.972-2, al amparo de lo dispuesto por la Ley N° 18.381 de 17 de octubre de 2008;

**RESULTANDO:** que el peticionante, en el marco del Plan de Acción Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia correspondiente al período 2019-2022, solicita acceder a la siguiente información: i) listado de registros administrativos del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) que han incorporado la variable étnico racial, indicando el organismo a cargo del registro, el año de inclusión de la variable, normativas técnicas o disposiciones normativas reglamentarias adoptadas, y listado de capacitaciones dirigidas a funcionarios/as de la institución para la adecuada implementación de dicha variable en los registros oficiales, indicándose el año y cantidad de participantes de cada capacitación; ii) listado de capacitaciones desarrolladas por el Ministerio de Salud Pública en relación al enfoque étnico racial, la discriminación racial, racismo y xenofobia orientadas al personal médico y no médico, links con contenidos audiovisuales o noticias web, talleres, charlas, cursos campañas, información estadística, etc. indicando en cada caso la forma y frecuencia de publicación o divulgación; iii) listado de las direcciones, divisiones y/o programas de la estructura del organismo con líneas de trabajo centradas en la población afrodescendiente, detallando para cada caso las líneas de trabajo actuales y el monto total anual del presupuesto asignado para el Plan de Acción Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia para el período 2019-2022, desglosando la información por año; iv) mecanismos y/o procedimientos disponibles en el Ministerio y sus dependencias, para la recepción de denuncias sobre discriminación racial o xenofobia relacionadas con el ámbito de sus competencias, alcance de estos mecanismos, así como su estructura y ubicación institucional; v) cantidad de denuncias sobre discriminación racial y/o discriminación hacia personas migrantes recibidas por

el Ministerio en el ámbito de sus competencias para el período 2019 - 2021, desglosando para cada año el motivo de la denuncia y trámite dado a cada caso; vi) información estadística sobre la autoidentificación de la ascendencia étnico racial de las personas denunciantes y otras variables como edad, sexo, identidad de género, situación de discapacidad u otra;

**CONSIDERANDO:** I) que en merito a lo informado por la División Servicios Jurídicos, corresponde acceder a lo peticionado en forma parcial en función de que las solicitudes de información deben ser concretas identificando con claridad la información requerida y cualquier otro dato que facilite su localización, en virtud de lo establecido en el artículo 13 literal B de la Ley N° 18.381 de 17 de octubre de 2008;

II) que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 16 de la citada norma, el acto que resuelva la petición debe emanar del jerarca máximo del Inciso o quien posea facultades delegadas al efecto;

**ATENTO:** a lo precedentemente expuesto y a lo establecido por Resolución Ministerial N° 38/991 de 22 de enero de 1991;

### **EL DIRECTOR GENERAL DE SECRETARÍA**

#### **en ejercicio de las atribuciones delegadas**

#### **RESUELVE:**

- 1º) Autorízase el acceso a la información en forma parcial, en referencia a la solicitud efectuada por el Sr. Nicolás Agustín Robledo Pisciotano, titular de la cédula de identidad N° 3.910.972-2, al amparo de lo dispuesto por la Ley N° 18.381 de 17 de octubre de 2008.
- 2º) Notifíquese a la parte interesada a través de Secretaría de la Dirección General de Secretaría. Pase al Departamento de Comunicaciones para su publicación en la página web institucional. Cumplido, archívese.

.

Ref. N° 001-3-1038-2022

VC