

Esta publicación es el resultado del proyecto “Acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención” implementado por la Comisión Abierta de Equidad de Género y la Red Temática de Género, en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género de la Universidad de la República durante el año 2017 con el apoyo de CSIC. El proyecto tuvo por objetivo contribuir a la generación de ambientes de estudio y laborales libres de acoso sexual, en tanto expresión de la violencia de género y en el marco del cumplimiento de las políticas públicas vigentes en Uruguay.

El acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo es un problema social que afecta, principalmente, a las mujeres, provoca riesgos y daños a nivel personal y social y atenta contra su dignidad e integridad psicológica y física. El país cuenta con la Ley N° 18.561 para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, la cual fue reglamentada en el año 2017 (decreto 256/017). Su implementación enfrenta distintas dificultades en el mundo del empleo y de la educación, incluido el ámbito universitario.

La publicación presenta contribuciones teóricas producidas por investigadoras/es de la Universidad de la República, quienes desde distintas disciplinas y enfoques abordan diferentes dimensiones de este fenómeno. A su vez, se presentan los aportes realizados por actores de distintos sectores implicados en la implementación y monitoreo de estrategias para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. En 2017, tuvieron lugar dos mesas de diálogo en las que se buscó identificar las principales barreras para la implementación de la ley vigente, así como compartir buenas prácticas desde la experiencia de diferentes organismos públicos, con vistas a identificar estrategias innovadoras para el tratamiento de este problema.

La Ley Orgánica de la Universidad de la República define en su artículo 2, entre sus fines, el de “contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública”. Apuntando a este cometido se ha creado el Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General, con el objetivo de financiar proyectos de difusión en torno a temas de relevancia nacional.

Se trata de un programa que busca promover el estudio de temas relevantes y polémicos, a través del financiamiento de proyectos realizados por grupos interdisciplinarios de profesionales universitarios, para su posterior publicación y presentación pública, poniendo a disposición de la ciudadanía toda la información generada sobre el tema de trabajo. La Colección Artículo 2, reúne los resultados obtenidos por las propuestas financiadas.

ISBN 978-9974-94-137-3



9 789974 941373

Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención.

Coordinadoras:
María Victoria Espasandín
y Alejandra López

Art.2

"Fondo Universitario para Contribuir a la
Comprensión Pública de Temas de Interés General"



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY



CSIC

Colección Art.2

**ACOSO SEXUAL EN LOS ÁMBITOS
LABORAL Y EDUCATIVO.
Aportes hacia una propuesta de intervención**

ACOSO SEXUAL EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y EDUCATIVO.

Aportes hacia una propuesta de intervención

Victoria Espasandín y Alejandra López
(coordinadoras)



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY



CSIC
COMISIÓN
SECTORIAL DE
INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA

Montevideo, 2018

COLECCIÓN ARTÍCULO 2

A efectos de cumplir con el mandato contenido en la Ley Orgánica de la Universidad de la República en su artículo segundo, la Comisión Sectorial de Investigación Científica ha creado el Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General, cuyo objetivo es financiar proyectos en torno a temas de relevancia nacional e interés público.

La *Colección Artículo 2* difunde en esta edición los resultados del llamado realizado en 2016.

Una comisión evaluadora compuesta por Alicia Fernández, Javier Alonso, Adela Pellegrino y Omar Macadar fue la encargada de seleccionar las propuestas financiadas.

La presente publicación reúne, bajo el título *ACOSO SEXUAL EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y EDUCATIVO. APORTES HACIA UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN*, los resultados de la propuesta coordinada por Victoria Espasandín y Alejandra López.

© Victoria Espasandín y Alejandra López (coordinadoras), 2018

© de los autores, 2018

© Universidad de la República, 2018

Equipo de trabajo

Coordinación: Victoria Espasandín y Alejandra López.

Integrantes: Natalia Guidobono, Laura Latorre y Andreína Moreira

Desgrabación: Verónica Barrera

Diseño de portada: Colección Art. 2 CSIC

Corrección de estilo - Presentación, Introducción y secciones II y III:

Brenda Rial y Susana Rovella (Mirabilia Ediciones, mirabiliaediciones@gmail.com)

Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la República.

Dirección: Jackson 1301-1303 esquina Guaná, CP 11200 Montevideo, Uruguay

Correo electrónico: comision@csic.edu.uy

ISBN: 978-9974-94-137-3

Impreso en Tradinco S.A.

Índice

Prólogo	11
Presentación	13
1. INTRODUCCIÓN	
<i>El acoso sexual: un asunto relevante de derechos humanos y equidad de género.</i> Victoria Espasandín y Alejandra López	15
2. SECCIÓN I	
Aportes teórico-metodológicos desde distintos enfoques y disciplinas	21
2.1. <i>El acoso en los ámbitos laboral y educativo. La perspectiva jurídica.</i> Adriana Adano, Mariana Malet Vázquez, Flor de María Mesa y Rosina Rossi.....	23
2.2. <i>Violencia psicológica en el trabajo. Aportes desde la psicología de las organizaciones y el trabajo.</i> Silvia Franco.....	35
2.3. <i>Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo: aportes psicosociales para su detección y abordaje.</i> Raquel Galeotti	59
2.4. <i>Violencia de género y acoso sexual en entornos digitales.</i> Pablo López	67
2.5. <i>Hacia la comprensión del acoso sexual laboral y educativo.</i> Natalia Magnone Alemán y Gabriela Pacci.....	81

2.6.	<i>El acoso en espacios no íntimos: manifestación y expresión de violencia.</i> Susana Rostagnol y Lena Fontela.....	101
3.	SECCIÓN II Diálogos intersectoriales sobre acoso sexual	115
3.1.	Mesa de Diálogo I. Aportes de los organismos reguladores del Estado uruguayo	117
3.1.1.	<i>Abordaje de la violencia física, psicológica, el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo. Marco normativo y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</i> Cecilia Ituño y Andrea Zaugg	117
3.1.2.	<i>Acoso sexual laboral: construcción del problema público y algunas respuestas desde el Instituto Nacional de las Mujeres.</i> Libia Ferone y Natalia Estoyanoff	128
3.1.3.	<i>Logros y desafíos. Síntesis de la primera Mesa de Diálogo.</i> Anabel Beniscelli	134
3.1.4.	<i>Relatoría de la Mesa de Diálogo I.</i> Laura Latorre y Andreína Moreira	137
3.2.	Mesa de Diálogo II. Acoso sexual en el ámbito educativo.....	143
3.2.1.	<i>Presentación de la Dirección de Derechos Humanos de la Administración Nacional de Educación Pública.</i> Verónica Massa	143
3.2.2.	<i>Presentación de la Comisión Central de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación de la Universidad de la República.</i> Carmen Ciganda.....	148
4.	SECCIÓN III Experiencias institucionales de abordaje del acoso sexual	153
4.1.	<i>Presentación de la Intendencia de Montevideo.</i> María Claudia Pintos	155

4.2.	<i>Acoso sexual y laboral en el ámbito organizacional de la Administración Nacional de Telecomunicaciones.</i> Silvana de Lima	159
4.3.	<i>Aporte del Grupo Derecho y Género de la Universidad de la República.</i> Adriana López	163
4.4.	<i>Aportes orientados por el Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Universidad de la República.</i> Victoria Espasandín, Natalia Guidobono, Laura Latorre y Andreína Moreira	167
4.5.	<i>Comentarios de las mesas de diálogo I y II.</i> María Laura Sorondo	177
5.	REFLEXIONES FINALES	183
	<i>Aprendizajes y desafíos en el quehacer institucional.</i> Victoria Espasandín, Laura Latorre, Natalia Guidobono y Andreína Moreira	185
6.	ANEXOS.....	193
6.1.	Ley N.º 18.561. Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno	195
6.2.	Decreto N.º 256/017. Reglamentación de la Ley N.º 18.561. Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno	201
6.3.	Lista de participantes de las mesas de diálogo	209
	SOBRE LAS AUTORÍAS	211
	Siglas.....	219

Prólogo

La Universidad al servicio del interés general

Las propias bases del llamado que dio lugar a estas publicaciones, realizado en 2016, indicaban que “La Ley Orgánica de la Universidad de la República (UdelaR) define entre sus fines (Artículo 2), el de ‘contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública’.

Los problemas de interés general se integran a las agendas concretas de investigación de múltiples formas, en la salud, en las áreas tecnológicas, agrarias, sociales, humanísticas, y las vinculadas con el arte.” “El programa financia propuestas de trabajo cuyos resultados serán volcados en el caudal de la información ciudadana a través de publicaciones, eventos, o producción audiovisual, promoviendo debates informados.”

En esta ocasión el llamado incluyó 8 temáticas posibles:

1. ¿Cómo se constituyen los precios en el transporte público?
2. Desastres naturales: prevención y respuestas
3. Acceso a la educación de personas con discapacidad
4. Oportunidades y desafíos para la explotación de hidrocarburos
5. Innovación y formas de apropiación del conocimiento. Aportes para la generación de políticas nacionales que promuevan el desarrollo
6. Enfermedades emergentes: prevención y comunicación de riesgos
7. Propiedad intelectual y acceso a la cultura
8. Tema libre

Hecha la evaluación de las propuestas presentadas para el llamado de 2016 se escogieron las siguientes:

- *GOTAS: Aportes para la comprensión de las inundaciones urbana.* Responsables: Pablo Sierra, Adriana Piperno, Florencia Lista, Silvia Montero.

- *EMERGENCIA: Dolores.* Responsables: Marcos Bracco, Laura Bozzo, Valeria Esteves, Cecilia Lombardo, Edison Rosas, Rosita De Lisi.

- *Necesidades de los padres y cuidadores en la promoción y vigilancia del desarrollo infantil.* Responsables: Fernando González Perilli, Federico Beltramelli, Anabella Santoro, María Noel Cuadro, Gustavo Giachetto, Carlos Zunino, Ana Casuriaga, Virginia Kanopa, Gabriel Garrido Candela.

- *Emigración Rural de los Productores Familiares en la Región Noreste del Uruguay. Aportes a su Comprensión.* Responsables: Gabriel Freitas, Marcel Achkar Borrás, Pablo Díaz Esteves, Martín Bessonart.

- *Particularidades del Cooperativismo de vivienda por ahorro previo. Dificultades, potencialidades y propuestas.* Responsables: Tania Seré, Lucía Abadie, Mariana García, Cecilia Soria, Benjamín Nahoum, Susana Torán, María Calone Texeira.

- *Acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención.* Responsables: María Victoria Espasandin Piña, Alejandra López.

- *A 10 años de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud ¿Cuál es la percepción de los usuarios del respeto de sus Derechos en el Primer Nivel de Atención y que acciones se identifican para ese cumplimiento? Un análisis desde la Bioética.* Responsables: Virginia Álvarez Pereira, María de las Mercedes Larricia de León, Inés Teresa Salveraglio Denis, María del Huerto Nari Lloveras.

En el anterior prólogo a esta colección escribió el Rector Rodrigo Arocena: El Fondo Universitario para la comprensión pública de temas de interés general, “apunta a promover el estudio de temas relevantes y frecuentemente polémicos, poniendo a disposición de los ciudadanos interesados, elementos de juicio que permitan la elaboración de opiniones informadas y propias.”

Por ello, la Universidad fiel a su compromiso de diversidad, de polémica y de aporte al conocimiento avanzado divulga a través de visiones distintas análisis y propuestas que pueden colaborar en los debates ciudadanos y seguramente enriquecerán los saberes de los uruguayos que queremos construir una patria más culta e independiente.

Roberto Markarian
Rector de la Universidad de la República
Febrero de 2018

Presentación

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género. Durante décadas, la naturalización de estas situaciones ha invisibilizado sus efectos en las personas que lo sufren. Su creciente visibilidad en los ámbitos laboral y educativo lo torna un asunto socialmente relevante, acerca del cual es necesario instrumentar en nuestro país una serie de medidas definidas por la Ley N.º 18.561 y su decreto reglamentario N.º 256/017.

La Universidad de la República tiene un papel clave en contribuir a las transformaciones sociales con perspectiva de equidad de género y respeto a los derechos humanos. En tal sentido, como principal institución nacional productora de conocimiento y de formación de profesionales, tiene el compromiso y la responsabilidad social de aportar nuevos insumos para la prevención y el abordaje de esta problemática, mediante la reflexión y el análisis de estrategias innovadoras y de buenas prácticas en esta materia.

La Comisión Abierta de Equidad de Género de la Universidad de la República recoge las preocupaciones planteadas por los servicios universitarios, en el marco de la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género,¹ respecto de la necesidad de discutir e implementar la legislación vigente sobre acoso sexual en la propia Universidad. Frente a este desafío, el equipo asesor del Modelo de Calidad con Equidad de Género, con el apoyo de la Red Temática de Género de la Universidad, ha impulsado el Proyecto «Acoso sexual

(1) El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una política pública de género cuyo objetivo es transversalizar la perspectiva de género dentro de las organizaciones. Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género, por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de personal en forma más justa y equitativa. Disponible en: <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/75652/1/version-final-final-modelo-dic2017.pdf>

en el ámbito laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención», con el propósito de contribuir a fortalecer la estrategia nacional contra el acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo, así como a la mejora en la implementación de esta política pública mediante la promoción del diálogo entre actores y la adopción de perspectivas plurales, multidisciplinarias y multisectoriales. El proyecto fue financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (csic) a través del Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General - Convocatoria 2016.

Esta publicación es el resultado de la implementación del proyecto durante el año 2017. Busca integrar la mirada académica con aportes teórico-metodológicos desde distintos enfoques y disciplinas, y reflexionar sobre las estrategias de intervención mediante el análisis de experiencias instrumentadas en diferentes organizaciones públicas del país.

El proceso de trabajo supuso la realización de dos mesas de diálogo con la participación de diversos actores institucionales del sector público y referentes académicos en el tema, quienes presentaron sus experiencias de abordaje y prevención del acoso sexual en el marco de la implementación de la ley nacional vigente. Las experiencias presentadas así como las relatorías de las mesas forman parte de esta publicación. Afortunadamente, muchas instituciones cuentan con experiencia y conocimiento acumulado en el abordaje de esta problemática. Esta publicación busca visibilizar estas prácticas institucionales para la mejora de los modelos y herramientas de intervención institucional y reúne aportes realizados —desde distintas perspectivas, disciplinas y enfoques— por investigadoras/es de la Universidad. El propósito es ofrecer conocimiento sistemático sobre distintas facetas y dimensiones del problema, para su uso y discusión por parte de actores sociales, políticos y académicos involucrados en este campo, así como para su uso por parte de la ciudadanía.

Equipo del Proyecto «Acoso sexual
en el ámbito laboral y educativo.
Aportes hacia una propuesta de intervención»
Febrero de 2018

1. Introducción

El acoso sexual: un asunto relevante de derechos humanos y equidad de género

Victoria Espasandín y Alejandra López

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define la violencia sexual como «todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción de otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el hogar o el lugar de trabajo» (OMS, 2011:2). Incluye diversas expresiones: relaciones sexuales bajo coacción en la pareja o en citas; violación por parte de extraños; violaciones sistemáticas durante conflictos armados; acoso sexual en el trabajo; abuso sexual a niños y niñas; explotación sexual comercial y no comercial; ciberacoso, entre otras. El acoso sexual es considerado una de las manifestaciones de la violencia sexual, con alto impacto en las personas directamente afectadas; vulnera sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la intimidad, a la dignidad, a la libertad, a la seguridad y a la salud en el trabajo. Principalmente daña a las mujeres, lesionando su dignidad, integridad psicológica y física y sus oportunidades de desarrollo.

El acoso sexual en el ámbito laboral refiere a cualquier conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que afecte la dignidad de las personas o sus condiciones laborales y que resulte ofensiva e irrazonable para quien la recibe (Ministerio de Desarrollo Social [Mides], 2012). Estas experiencias perjudican el desempeño laboral o educativo y se transforman en obstáculos para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres, así como para construir una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas (Mides, 2012; Fariás y Gómez, 1996).

La investigación disponible a nivel internacional muestra que el acoso sexual tiene graves consecuencias en las personas afectadas, quienes pueden manifestar problemas en su salud mental o física, y en sus relaciones familiares y laborales (Cruz & Klinger, 2011). Si bien las mujeres son las principales afectadas, se han identificado otros grupos de alto riesgo como niñas/os en el trabajo infantil (Frederick, 2010), migrantes, trabajadoras/es domésticos, trabajadoras/es sexuales, personal de la salud (Richards, 2003; Di Martino, 2002, 2002b; Franz, Kuhnert, Niehaus, Schablon & Zeh, 2010). También lo son las personas refugiadas y las desplazadas por conflictos armados (Vann, 2002).

El acoso sexual impacta negativamente en las relaciones de trabajo y en las relaciones de enseñanza; deteriora el clima laboral y de estudio; aumenta el ausentismo y puede provocar la desvinculación educativa y laboral. Requiere tiempo invertido para la recepción, investigación y resolución de los casos, entre otros factores que desvían energías y esfuerzos en cuestiones que no son estrictamente la materia, producto o servicio de la organización. Puede incluso incrementar los costos para las organizaciones porque provoca el pago de indemnizaciones por daño moral o despidos. Es considerada, por ello, un obstáculo para el desarrollo y tiene elevados costos para la economía de los países (Bott, Morrison & Ellsberg, 2005).

El Estado uruguayo, desde hace unos años, impulsa medidas concretas para mejorar las condiciones laborales y de estudio, en el marco de los compromisos del país a nivel internacional en materia de derechos humanos. La equidad de género, en términos de igualdad de oportunidades y trato, ha sido impulsada mediante normativas específicas, entre ellas la Ley N.º 18.561 del año 2009 sobre acoso sexual y las normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno (Mides, 2007; Mides, 2012). La ley establece que se deben adoptar medidas para prevenir, desalentar y sancionar conductas de acoso sexual, en tanto expresión grave de discriminación y falta de respeto a la dignidad e integridad de las personas. En el artículo 2, el *acoso sexual* es definido como:

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 relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (Ley N.º 18.561, art. 2).

El enfoque de género permite examinar diferencias y desigualdades en los desempeños sociales de hombres y mujeres, y visibilizar desigualdades de poder en sus relaciones, sus necesidades, limitaciones, oportunidades y en el impacto particular en la determinación de su exposición a riesgos, acceso a información, realización y concreción de sus derechos. Según el artículo 1 de la

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979, ratificada por Uruguay en 1981, la expresión *discriminación contra la mujer* denota «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, [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera» (Mides, 2007b).

Una de las manifestaciones de discriminación más contundente, universal y naturalizada hacia las mujeres es la violencia basada en género. El Sistema de las Naciones Unidas define la *violencia de género* como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada».²

Más allá de esta definición, Ward (2002) aporta una alternativa que resuelve el problema de si toda violencia de género necesariamente tiene como víctimas a las mujeres o si es posible que haya violencia de género contra los hombres. Propone definir *violencia de género* como:

cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder que explotan la distinción entre hombres y mujeres [...] Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas, o de Estado (Ward, 2002, *apud* Castro, 2012).

Múltiples son las clasificaciones, denominaciones y enfoques que se utilizan en la literatura para referirse a distintas expresiones de la violencia; según el ámbito: doméstica, familiar, laboral, educativa; según el tipo de afectación: física, psicológica, económica, sexual, moral, patrimonial; según la víctima de la violencia: mujeres, personas lesbianas, personas gay, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), niños, niñas y adolescentes, o según la causa estructural de la violencia: basada en género, institucional, patriarcal, política. En el caso que nos ocupa, el acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo puede ser considerado una expresión de la violencia de género, la cual afecta fundamentalmente a las mujeres (McCann, 2005).

(2) Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Artículo 1.

En Uruguay, la violencia de género en el mundo del trabajo adquirió visibilidad y relevancia en la agenda pública hace relativamente poco tiempo. En el año 2015, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) procesó 16.940 consultas y 3.462 denuncias. Del total de denuncias, 544 correspondieron a situaciones de afectación de derechos fundamentales: 351 (64,5 %) fueron por acoso moral; 72 (13,2 %), por represión sindical; 55 (10,1 %), por acoso sexual; 15 (2,8 %), por discriminación y 51 (9,4 %) implicaron más de una causa de acoso. De las restantes 2.918 denuncias, 1.624 (55,6 %) se refirieron a condiciones generales de trabajo y 1.294 (44,4 %) a condiciones ambientales de trabajo (MTSS, 2015).

Según la primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones realizada en Uruguay (2013) orientada por el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (CNCLVD), 68,8 % de las mujeres de 15 años o más reportaron haber vivido situaciones de violencia de género en algún momento de la vida (CNCLVD, 2013). En el ámbito educativo, los datos disponibles evidencian que entre las mujeres de 15 años o más que asisten o han asistido a algún centro educativo, el 5,2 % vivió alguna situación de violencia en ese ámbito en los últimos doce meses (8.000 mujeres) y que el 8,8 % de las mujeres vivió situaciones de violencia durante su vida de estudiante (85.000 mujeres) (CNCLVD, 2013). En la encuesta se exploró sobre violencia psicológica y sexual. La primera hace referencia a «comportamientos tales como ignorar, ofender, menospreciar, subestimar o denigrar por el solo hecho de ser mujer» y la segunda, a «la ocurrencia de insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en calificaciones, de represalias por haberse negado a tales pretensiones, tocar su cuerpo sin su consentimiento, haber sido obligada a tener relaciones sexuales (o haber intentado forzarla a ello) o haber realizado actos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios» (CNCLVD, 2013:30). La prevalencia de la violencia psicológica hacia las mujeres mayores de 15 años alcanzó al 5 % en los últimos doce meses, mientras que a lo largo de la vida fue del 7,4 %. En el ámbito educativo se registró una prevalencia de violencia sexual del 1,4 % en los últimos doce meses y del 3 % a lo largo de la vida (CNCLVD, 2013).

En el ámbito laboral, la encuesta indagó sobre la ocurrencia del fenómeno en mujeres que son o que alguna vez fueron asalariadas, tanto para los últimos doce meses como a lo largo de su vida. Con respecto a la violencia psicológica, se preguntó por comportamientos tales como: ignorar, ofender, menospreciar, subestimar o denigrar por el hecho de ser mujer. En el caso de la violencia sexual, se exploró sobre la ocurrencia de insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo, represalias por haberse negado a tales pretensiones, que su cuerpo haya sido tocado sin su consentimiento, haber sido obligada a tener relaciones sexuales o que hayan intentado forzarla.

Los datos revelan que entre las mujeres asalariadas en los últimos doce meses un 9,5 % vivieron situaciones de violencia sexual (cerca de 45.000 mujeres). Por otro lado, 14,8 % de las mujeres han vivido alguna situación de violencia sexual durante su trayectoria laboral, lo que representa aproximadamente a 120.000 mujeres (CNCLVD, 2013:30). En el caso de las mujeres que declararon haber vivido situaciones de violencia de género en los últimos doce meses en el ámbito laboral, 57,8 % de los agresores fueron sus jefes u otros directivos de la institución y 42,2 %, compañeros de trabajo. Por su parte, en el ámbito educativo, se observó que la forma de violencia más frecuente reportada por las mujeres es la violencia psicológica: 8,1 % declaró haber vivido situaciones de violencia psicológica en el último año y 2,8 % violencia sexual. Los datos revelaron que 11,6 % de las mujeres vivieron violencia psicológica en algún momento de su vida laboral y 7,0 %, violencia sexual (CNCLVD, 2013).

La información disponible a nivel nacional muestra que estamos frente a un fenómeno de creciente visibilización, que demanda mayor producción de conocimiento sobre sus características, magnitud, factores asociados, efectos en la salud y el bienestar de las personas afectadas, para poder contribuir al desarrollo de estrategias más apropiadas para su abordaje, prevención y erradicación en los ámbitos laborales y educativos. Se trata de un asunto complejo, que requiere de aportaciones de diversas disciplinas, campos del conocimiento y actores.

Referencias bibliográficas

- BOTT, S., A. Morrison & M. Ellsberg (2005). *Preventing and responding to gender-based violence in middle and low-income countries: a global review and analysis*. Policy Research Working Paper 3618. Washington DC: World Bank Gender and Development Group.
- CASTRO, R. (2012). «Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tener en cuenta». En: N. Baca Tavira y G. Vélez Bautista (Coords.). *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México*. Buenos Aires: Mnemosyne.
- COMISIÓN TRIPARTITA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO (2012). *Recopilación de normas laborales de igualdad de género*. Montevideo: MTSS.
- CONSEJO NACIONAL CONSULTIVO DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (CNCLVD) (2013). *Primera encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones*. Montevideo: Inmujeres-Mides.
- CRUZ A. & S. Klinger (2011). *Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography*. Geneva: International Labour Office.
- DI MARTINO, V. (2002). *Relationship of work stress and workplace violence in the health sector*. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, forthcoming working paper.

- (2002b). *Workplace violence in the health sector - country case studies: Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an Additional Australian Study - Synthesis report*. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, forthcoming working paper.
- FARIAS, P. y M. Gómez (1999). *Acoso sexual en el trabajo: de la impunidad a la acción*. Aportes al Debate Laboral N.º 7. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- FRANZ, S., S. Kuhnert, A. Niehaus, A. Schablon & A. Zeh (2010). *Aggression and violence against health care workers in Germany - a cross sectional retrospective survey, bio med central health services research*. Disponible en: <https://bmchealthservs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1472-6963-10-51>
- FREDERICK, J. (2010). *Sexual abuse and exploitation of boys in South Asia - a review of research findings, legislation, policy and programme responses*. Florence: United Nations Children's Fund, Innocenti Research Centre.
- MCCANN, D. (2005). *Sexual harassment at work: national and international responses*. Conditions of Work and Employment Series N.º 2. Geneva: Conditions of Work and Employment Programme, International Labour Office.
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2012). *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*. Montevideo: Inmujeres-Mides.
- (2007). *Primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011*. Montevideo: Inmujeres-Mides.
- (2007b). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Articulado CEDAW*. Montevideo: Departamento de Relaciones Internacionales, Inmujeres-Mides.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015). *Memoria 2015*. Disponible en: https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=97c87c5d-d4bc-410c-91a1-d006ac304e95&groupId=11515
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2011). *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*. Nota descriptiva N.º 239. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- RICHARDS, J. (2003). *Management of workplace violence victim*. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, forthcoming working paper.
- VANN, B. (2002). *Gender-based violence: emerging issues in programs serving displaced populations*. Arlington: Reproductive Health for Refugees Consortium.

Sección I:

Aportes teórico-metodológicos desde distintos enfoques y disciplinas

2.1. El acoso en el ámbito laboral y educativo. La perspectiva jurídica.

**Adriana Adano, Mariana Malet Vázquez,
Flor de María Meza y Rosina Rossi³.**

Resumen

El estudio del acoso (en las vertientes moral y sexual) por el Derecho, es una de las formas en que puede ser abordado, ya que constituye un fenómeno que exige el enfoque interdisciplinar pues interesa a distintas disciplinas, como la psicología, la medicina y la sociología. Para el Derecho, es en esencia un tema de Derechos Humanos, por lo que es objeto de análisis en el ámbito internacional y en el interno de cada país, asumido por distintas ramas jurídicas como la laboral, la administrativa, la civil, la procesal. Comprende un abanico que abarca desde la teoría y la práctica de la Administración a la organización del trabajo; en una perspectiva más amplia, a las políticas públicas que se desarrollan contra esta forma de violencia.

Estamos ante una de las formas que asume la violencia de género, fase muy dura de la desigualdad, sobre la que hoy se cuenta con una ley en que apoyarse, que sin buscar la respuesta punitiva (que puede encontrarse en figuras penales ya existentes) es una herramienta que tiene que aprovecharse al máximo para lograr aproximarnos a una vida libre de violencia.

(3) Integrantes del Grupo Género y Derecho de la Facultad de Derecho, Universidad de la República

El artículo se ocupa de diferentes tópicos respecto del acoso sexual, así desarrolla (i) el acoso sexual como una modalidad del acoso laboral; (ii) la tutela judicial contra el acoso sexual laboral; (iii) los componentes sustanciales de la tutela judicial contra el acoso sexual laboral; (iv) mecanismos procesales de tutela contra el acoso sexual laboral; (v) luces y sombras de la tutela judicial contra el acoso sexual; (vi) la tutela administrativa; y (vii) el acoso sexual en la relación docente alumno-a.

Si bien hemos avanzando normativamente queda mucho por hacer. Para que la norma pueda ser una realidad hace falta avanzar en diferentes flancos que van desde la educación en derechos humanos con perspectiva de género en todos los niveles educativos, tanto en el ámbito formal como no formal, hasta la capacitación y monitoreo de la aplicación de la norma ya sea en la prevención como en la intervención tanto en el ámbito administrativo como judicial.

1. Introducción

El estudio del acoso (en las vertientes moral y sexual) por el Derecho, es una de las formas en que puede ser abordado, ya que constituye un fenómeno que exige el enfoque interdisciplinar pues interesa a distintas disciplinas, como la psicología, la medicina y la sociología. Para el Derecho, es en esencia un tema de Derechos Humanos, por lo que es objeto de análisis en el ámbito internacional y en el interno de cada país, asumido por distintas ramas jurídicas como la laboral, la administrativa, la civil, la procesal. Comprende un abanico que abarca desde la teoría y la práctica de la Administración a la organización del trabajo; en una perspectiva más amplia, a las políticas públicas que se desarrollan contra esta forma de violencia.

Cabe preguntarse sobre la visibilidad que el tema asumió recientemente. ¿Se origina por el incremento en el número de víctimas del acoso o se debe al proceso de concientización que tuvo esta cuestión? Es una pregunta similar a la planteada ante la violencia doméstica. Al igual que respecto de ésta, se maneja como explicación la evolución que tuvieron los derechos fundamentales y con ellos, la repercusión de la normativa internacional a nivel interno, junto a la relevancia que adquirió la víctima. Buena prueba son las *100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de personas en condiciones de vulnerabilidad*, que en el ordenamiento jurídico uruguayo se plasmaron en una acordada del Poder Judicial.

También confluye el cambio de óptica con que manejamos la Constitución y con ella, la percepción de la necesidad de un Estado proactivo inci-

diendo el gobierno en las relaciones entre las personas, lo que se refleja en la normativa nacional de los últimos años, más allá de nuestro tema.

Pocas décadas atrás, comenzó a advertirse que el acoso forma parte de los riesgos psico-sociales: éstos se producen especialmente en dos ámbitos: el educativo y el laboral. De ahí que en este último campo se asimilen al accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Por otra parte, con las nuevas tecnologías (reproducción de mil formas de imagen y de voz, con también mil formas de escuchas) aumentan los riesgos de manera exponencial, con controles indebidos sobre los trabajadores y educandos.

Cuando se captó la gravedad de algunas consecuencias como el estrés postraumático, la depresión y el suicidio, se prestó atención por quienes manejan los medios de producción, al ver afectada la propia organización del trabajo. En consecuencia, no se aborda sólo en clave de defensa de los derechos humanos, sino que también importa a quienes para proteger intereses lucrativos, engrosaron desde otra perspectiva las filas de quienes se preocupan por la integridad de las personas.

Hoy es notorio que se erige en un problema en el que inciden variados factores de orden social, económico, organizativo y cultural, que, como señalamos, exigen políticas públicas ante un problema público.

No nos detendremos en estadísticas, más específicas de otras disciplinas; basta con resaltar que en particular el acoso sexual ha tenido un crecimiento muy notorio, sin olvidar que hay una alta cifra oculta de casos, originada en múltiples causas, entre otras, el miedo a las represalias.

La diferencia esencial entre el acoso moral y el sexual -ambos expresión de poder ilegítimo- radica en el objetivo a que apunta el acosador (en el moral puede ser variado), además de que en el acoso sexual basta un acto, mientras en el acoso moral es fundamental la reiteración; si hubo una sola acción, no es acoso moral.

Existen dificultades para probar los acosos y constituyen una de las razones de que no se hagan denuncias, aunque se puede señalar que aún es más difícil acreditar el sexual, ya que el autor es más precavido ante terceros. En contrapartida, el moral resulta menos claro, pues a veces cuesta distinguir el límite entre los derechos de dirección y de disciplina y el acoso.⁴

Respecto del acoso sexual, se impone la pregunta de por qué constituye una cuestión de género. Aunque no todos los ataques a las mujeres son basados en género ni sólo son objeto de estos acosos las mujeres, sin duda, esta forma de violencia afecta a las mujeres prioritariamente y se vincula con su socialización desde la sexualidad. Este aspecto es fundamental en cuanto

(4) El *jus variandi* característico del contrato de trabajo, constituye el derecho del empleador de modificar aspectos no sustanciales de la prestación, en cuanto modo, tiempo y lugar.

a las relaciones entre hombres y mujeres. De ahí la importancia de asumir la perspectiva de género; en particular, buscar el sentido y las consecuencias de los comportamientos de varones y mujeres como seres socialmente sexuados. La tarea consiste en analizar las normas, las creencias, los derechos, las obligaciones y las relaciones que sitúan a hombres y mujeres de modo diferente en la sociedad.

Estamos ante una de las formas que asume la violencia de género, fase muy dura de la desigualdad, sobre la que hoy se cuenta con una ley en que apoyarse, que sin buscar la respuesta punitiva (que puede encontrarse en figuras penales ya existentes) es una herramienta que tiene que aprovecharse al máximo para lograr aproximarnos a una vida libre de violencia.

2. El acoso sexual como una modalidad de acoso laboral

En un sentido amplio, -que incluye manifestaciones como el acoso sexual- el acoso laboral es una forma de violencia laboral que agrede derechos fundamentales pertenecientes a la persona por su condición de tal, independientemente de ser trabajador/a. Son derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados de *status* de persona,⁵ referidos directamente a su dignidad y no al contenido del contrato.⁶

Situaciones de riesgo o de concreto menoscabo del derecho fundamental a la libertad e intimidad sexual como expresión de la dignidad de las personas pueden verse potenciadas cuando acontecen en un ámbito como la relación de trabajo, caracterizada por la desigualdad de poder entre los sujetos que se vinculan. De allí que el acoso sexual en la relación de trabajo implique la agresión a dos derechos inespecíficos: la libertad y la dignidad laboral.^{7 8} Pero además, constituyen el motor de otros derechos fundamentales específicos, en el sentido de que son derechos de los que es titular por su condición de trabajador/a.

(5) Cfe. Ferraioli, Luigi: *Derechos y Garantías. La ley del más débil. Derechos Fundamentales* Ed. Trotta, Madrid 2001, pag. 62

(6) Cfe. Ermida Uriarte, Oscar: *Derechos Humanos Laborales en el Derecho Uruguayo Cuadernos AMATRA IV Año II n. 4, 2007, pág 54 y sgtes.* Del mismo autor: *Meditación sobre el Derecho del Trabajo Cuadernillos de la Fundación Electra. N. 1. FCU, 2011, pág. 9.*

(7) Cfe. Panizza, Carolina: *Los derechos laborales inespecíficos* FCU, mayo 2017.

(8) Ermida Uriarte ubica a la dignidad de la persona humana como un “gran valor o meta-principio de los derechos humanos” junto con la igualdad. Explica que ello coloca al Derecho del Trabajo en el tronco mismo del sistema de derechos fundamentales en tanto la tutela laboral procura -entre otros objetivos- preservar la dignidad del trabajador. Cfr. De este autor: *Meditación sobre el Derecho del Trabajo Cuadernillos de la Fundación Electra. N. 1. FCU, 2011, pág. 9.*

En cuanto al acoso sexual, es una modalidad del acoso laboral. Vale decir, también es una forma de violencia y cuando ésta se realiza en la relación de trabajo, constituye acoso sexual laboral. Este tipo de acoso cuenta con un conjunto de normas que conforma un sistema de tutela: la Ley No.18.561, *de acoso sexual, normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en la relaciones docente-alumno*, del 11 de setiembre de 2009 y su decreto reglamentario n. 256/2017, y también, la Ley 19.580 de enero de 2018 *sobre la tutela integral de la violencia contra la mujer por razones de género*. Este marco jurídico se integra al elenco de la normativa nacional, regional e internacional que genera el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos⁹

Esto, sin perjuicio de que aún antes de la aprobación de la Ley No. 18.561, era posible lograr la tutela judicial contra el acoso sexual laboral básicamente a través de mecanismos procesales reparatorios, previstos para la violación de derechos fundamentales en general.

La ley referida definió el acoso sexual, en el ámbito laboral y docente. En su artículo 2 lo conceptúa como *“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”*.

También, sistematizó la tutela a través de dos vías de acción: la tutela judicial y la tutela administrativa.¹⁰

3. Tutela Judicial contra el acoso sexual laboral

Esta ley No. 18.561 es aplicable en el ámbito público y privado, conforme se encuentra normado en los tratados de derechos humanos ratificados por Uruguay. El propósito consiste en prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a sus víctimas, en tanto forma grave de discriminación.

Por su parte, la Ley 19.580 sobre violencia hacia las mujeres basada en género incluye las violencias del contexto laboral, en su Art. 6, inc. H),

(9) Los artículos 7 y 72 de la Constitución, garantizan a todas las personas el derecho al goce de una panoplia de bienes humanos. Entre ellos, el derecho al honor y a la libertad, y por ende a la dignidad como expresión de ellos, que, además se expresa como derecho a la independencia de la conciencia moral y cívica respecto de quien se hallare en una relación de trabajo o servicio conforme con el art. 54 del mismo cuerpo normativo. Esta garantía constitucional corresponde considerarla incorporada al bloque de constitucionalidad que se integra con los instrumentos internacionales que también garantizan el goce de derechos fundamentales.

(10) Esto no significa que sean las únicas vías de tutela contra el acoso sexual en el ámbito laboral por cuanto resta el que proviene de otras fuentes normativas muy ricas y especialísimas, como son las provenientes de la negociación colectiva.

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

Esta tutela judicial contra el acoso sexual en la relación de trabajo reconoce dos vertientes: la sustantiva y la procesal.

4. Componentes sustanciales de la Tutela Judicial contra el acoso sexual laboral

La vertiente sustantiva contiene elementos de protección que el ordenamiento jurídico nacional garantiza tanto a la víctima del acoso sexual en la relación de trabajo como a quienes declararon como testigos —también trabajadores— en la investigación del caso de acoso.

La ley 18.561 concreta el amparo contra el acoso sexual laboral en función de quién promueve la acción y aquello que pretende.

1. Si la acción es promovida por el trabajador-a afectado, podrá escoger entre tres posibilidades que la ley le ofrece.

- a. Con el mantenimiento de la relación de trabajo y la reparación del daño moral padecido¹¹, lo que se calcula en un mínimo de seis mensualidades de acuerdo a su última remuneración (art. 11 inc. 1ro. de la ley 18.561). Por lo tanto, sin perder la fuente de trabajo, recibe un dinero como forma de reparación del daño producido a la dignidad laboral, la libertad y la intimidad sexual.
- b. También puede optar por el mantenimiento de la relación de trabajo y la reparación del daño moral padecido, por encima de la tarifa legal. Claro está que en esa hipótesis, el actor tendrá la carga de justificar y acreditar las razones que explican una pretensión reparatoria superior al mínimo en tanto éste podría entenderse el standard de daño que puede provocar el acoso sexual.
- c. La tercera posibilidad radica en que el trabajador decida poner fin a la relación de trabajo recurriendo al despido indirecto¹². En tal caso,

(11) Para esclarecer el alcance de la noción de daño moral, puede señalarse que implica un atentado contra un derecho extra-patrimonial, no pecuniario. Se lesiona intereses morales, como el honor y la consideración social.

(12) El despido indirecto es un derecho concedido al trabajador que le permite considerarse

se le otorga el derecho a la indemnización por despido común más la indemnización especial por el despido abusivo (art. 11 inc. 2do. de la ley 18.561)

2. Si la acción de tutela es promovida por un trabajador testigo en el proceso de investigación de la denuncia de otro trabajador y como represalia, es sancionado o despedido, también puede pretender la indemnización.

5. Mecanismos procesales de Tutela contra el acoso sexual laboral

En relación al modo de resolver la situación en la sede judicial, la ley tuvo en cuenta un sistema rápido para lograr la satisfacción del trabajador/a afectado, dados los intereses en juego. En base a esto, se prevé además del proceso laboral común, un mecanismo de protección particular, más expeditivo.

1. Proceso de amparo especial.- El art. 16 de la Ley No. 18.561 dispone que las acciones judiciales previstas en la ley, se diligenciarán por el procedimiento y los plazos establecidos en la acción de amparo establecida en la ley No. 16.011, con independencia de otros medios jurídicos de protección. Ésta es una vía sumaria, rápida de prevención y también de acción para detener la vulneración de los derechos en juego.

2. Proceso laboral ordinario y proceso de menor cuantía.- Estas vías están vigentes además de la previsión del mecanismo anterior. Se utilizan cuando la necesidad de respuesta judicial no es urgente.¹³

3. Otros procedimientos.- También está la posibilidad de la acción de amparo general prevista por la Ley de amparo No. 16.011 indicada.

6. Luces y sombras de la tutela judicial contra el acoso sexual

La Ley No. 18.561 complementada hoy con la Ley integral No. 19.580 presenta un conjunto de aspectos positivos:

1. Ha puesto en agenda el tema del acoso sexual como forma de violencia en el trabajo; esto a su vez, ha disparado la negociación colectiva tanto

despedido, aunque el empleador no haya prescindido de sus servicios, si hubo grave incumplimiento de las obligaciones de éste.

(13) Ello a pesar de que debe decirse que desde la creación del proceso laboral autónomo, ley 18.572, la duración de los procesos ha disminuido sensiblemente. Como puede verse en la página web del Poder Judicial en la sección estadística, el proceso laboral ordinario antes de la ley 18.572 tenía una duración promedio de diecisiete meses, a partir del nuevo sistema, la duración es de seis meses.

para construir tuteladas adicionales a la legal como generar vías internas, en el ámbito de la empresa.

2. Determinó la formalización de la información a los trabajadores-as en tanto obliga al empleador a crear un protocolo de actuación que señale el camino a recorrer.¹⁴

3. Definió el concepto, los contenidos y las vías de reparación.

Pero, a pesar de estos aportes, el sistema en la práctica encuentra límites en cuanto a la tutela real y efectiva principalmente en los obstáculos que surgen para la obtención de la prueba. Constatamos que el fracaso de las pretensiones del trabajador-a obedece muy frecuentemente a que no se ha podido acreditar los hechos y por ende el tribunal no pueda amparar su demanda.

Cabe destacar la importancia de la descripción precisa de los hechos, la individualización del autor y la enumeración de los medios que tiene para probarlo desarrollándolos luego.

Los hechos conformadores de la situación de acoso sexual se perpetran en ámbitos sociales de privacidad. Ello dificulta enormemente la prueba en el juicio y estará marcado por la desigualdad de poder con el empleador. Cuanto más sea la diferencia jerárquica mayor será la desigualdad de poder y en cada una la dificultad para reproducir los hechos en el juicio. Ello, por cuanto también de regla, la desigualdad en la relación de trabajo, se traslada a la relación procesal. En otro orden pero con los mismos efectos, cuanto más pequeña sea la organización empresarial, también se agravarán las dificultades probatorias, por los vínculos más estrechos en las relaciones empleador-trabajadores.

Estos obstáculos probatorios han determinado que en otros ordenamientos jurídicos se haya optado por incorporar al sistema legal, algunas medidas procesales de desigualdad compensatoria, como por ejemplo la inversión de la carga probatoria y las presunciones.¹⁵ Así, la ley crea una verdad provisoria que es el empleador demandado quien deberá destruir con la prueba contraria. En caso de que no lo logre, aquella verdad interina se vuelve definitiva y en los hechos las afirmaciones del trabajador-a se consideran probadas; pero esta solución no fue la adoptada por la ley 18.561.

Sin embargo, el Decreto Reglamentario N° 256/2017 previó a los efectos probatorios, la posibilidad de recurrir a indicios.¹⁶ Esta técnica puede servir

(14) Especialmente regula la necesidad del protocolo el art. 4 del dec. 256/2017 reglamentario de la ley 18.561.

(15) Así ocurre en nuestro caso, con la ley 17.940 de tutela de la libertad sindical que consagra una presunción que favorece a la víctima. La persona que trabaja, no está gravada en el proceso judicial con la prueba de los actos o hechos, del empleador o sus dependientes que hubieran violado o amenazado la libertad sindical, sino que es el empleador demandado quien tiene que probar la causa razonable por la que actuó en el sentido que lo hizo.

(16) La disposición no distingue si refiere al mecanismo de tutela administrativa o judicial por lo que podría interpretarse, a la luz del principio de tutela efectiva que resulta aplicable en las

de correctivo de las dificultades advertidas, ya que permite acreditar el acoso mediante la constatación de los efectos que en general se producen en una situación de acoso, como por ejemplo determinadas alteraciones en la conducta de la víctima, como hipersensibilidad, nerviosismo, y ausentismo laboral. También, cuando se reúnen una serie de elementos indicadores como ocurre con mensajes repetidos de invitaciones no queridas, insinuaciones, promesas de un trato preferencial o amenazas, que consideradas en conjunto constituyen indicios del acoso.

La reciente aprobación del decreto mencionado no permite todavía realizar un juicio de valor sobre la eficacia de la aplicación de este instrumento.

7. La Tutela Administrativa

La Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS),¹⁷ es el órgano administrativo competente en el ámbito laboral, público y privado de contralor del cumplimiento de la Ley 18.561. Asimismo, diseña e implementa políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como privado.

Si bien la parte trabajadora afectada puede acudir directamente a la vía judicial, no siendo necesario agotar previamente la instancia de la denuncia, el control que ejerce la IGTSS del cumplimiento de las obligaciones del empleador, constituye una eficaz herramienta para el trabajador-a. Las consecuencias de la inspección se advierten en seguida en los cambios que se generan en la relación laboral concreta y en la implementación de protocolos de prevención y actuación en el ámbito interno de la empresa, cuando ésta ha sido omisa en estos aspectos.

Otra de las ventajas del procedimiento administrativo radica en que habilita mecanismos dotados de inmediatez que facilitan la razonable certeza de los hechos denunciados, lo cual, al ser trasladado a la sede judicial -en caso de luego acudir a esa vía- conserva un peso probatorio importante. La intervención inspectiva en el lugar del trabajo ayuda a visibilizar comportamientos de acoso que pudieran estar naturalizados. Si la parte trabajadora decide finalmente desvincularse por incumplimientos del empleador; las investigaciones desarrolladas en la DGTSS para la averiguación de los hechos pueden incorporarse en el reclamo laboral en el ámbito judicial.

dos vías.

(17) La información sobre procedimientos es actualizada a 3/2018 y ha sido cotejada con la Dra. Cecilia Ituño de la Asesoría Jurídica de la IGTSS.

La competencia de la IGTSS se concentra en el empleador, lo que provoca que al diligenciar las denuncias, indague sobre la serie de obligaciones que éste tiene que cumplir, como el deber de garantizar un ambiente laboral digno y la protección de la salud integral de los trabajadores. En los casos de incumplimiento, la IGTSS está facultada para aplicar sanciones pecuniarias y/o intimarle a que efectivice medidas preventivas, correctivas o de seguimiento.

Asimismo, el procedimiento administrativo parte del reconocimiento de las dificultades de la parte trabajadora para ejercer sus derechos, por lo que se utilizan mecanismos de protección específicos para contrarrestarlas. Ante las denuncias de acoso sexual laboral la IGTSS aplica las normas procedimentales dispuestas en las normas ya mencionadas desde una perspectiva de Derechos Humanos. Por ejemplo, un elemento esencial de la investigación radica en el cuidado que se tiene en mantener en reserva de las actuaciones, otorgándose garantías en el proceso administrativo a quienes aportan información sobre los hechos denunciados.¹⁸

Por otra parte, es importante la experiencia acumulada por los inspectores y asesores jurídicos desde la promulgación de la ley en el año 2009, pero se entiende necesaria su complementación y aggiornamiento con la continua capacitación género sensitiva originada en fuentes internacionales y casos resueltos a nivel regional.

Respecto a las mujeres trans la Ley 19.580, Ley de protección integral, dispone expresamente la aplicación de la ley 18.651 en los casos de acoso sexual laboral.

8. Acoso sexual en la relación docente-alumno

Como se señaló, la ley N° 18.561 también regula el acoso sexual en el ámbito educativo, circunscribiéndolo a la relación docente-alumno con aplicación tanto en el ámbito público como en el privado. Se sigue así *la Declaración para Eliminar la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas* de 1993, y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar*

(18) La disposición de la reserva de identificación de los testigos ha sido cuestionada indicando que se vulnera el debido proceso por incorporar elementos probatorios que no han sido controlados por la contraparte. Sin embargo el Art. 8 de la ley 18.561 prevé que “(...) 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 denunciantes y no integrará el expediente (...)”. En consecuencia la metodología utilizada tiene soporte legal y así lo han confirmado los tribunales en las situaciones de acoso sexual.

la Violencia Contra la Mujer, más conocida como Convención de Belém do Pará, de 1994.

Sin embargo, cuando llegó el momento de protocolizar,¹⁹ instituciones como la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), ampliaron el alcance subjetivo y las al establecer que “*Se encuentran protegidos por este reglamento la totalidad de los funcionarios de la ANEP (docentes y no docentes), estudiantes del organismo, personal de servicios contratados por ésta, familias y demás personas que frecuenten los centros educativos cuando el posible acoso se origine en una situación derivada de relaciones laborales o docentes reguladas por el organismo*”.

El artículo 8 de este Protocolo crea la Comisión Asesora en situaciones de acoso sexual (CASAS) en el ámbito del CODICEN a la que se le otorga diversas competencias para la prevención y actuación del acoso sexual en el ámbito de la ANEP. Entre otras, en el literal c) se la convierte en el nexo para este tema entre la ANEP y la IGTSS INMUJERES-MIDES y la Coordinadora de los sindicatos de la Enseñanza del Uruguay. Asimismo, el art. 14 establece que las denuncias pueden ser presentadas indistintamente ante la ANEP, ante el Consejo respectivo, ante el superior inmediato de quien denuncia, ante el director del centro educativo, y ante la IGTSS, tal como lo dispone la ley 18.561.²⁰

El Decreto N° 256/017, al que nos referimos antes y reglamenta la ley de acoso sexual se dictó hace pocos meses: el 11 de septiembre de 2017 actualiza el artículo 17 de la referida ley al reafirmar que el Poder Ejecutivo debe considerar las especialidades del acoso sexual según se trate del área laboral o docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado, cuando encare su reglamentación.²¹ Dicha norma precisa en su Artículo 1 que “(...) las relaciones de docencia serán objeto de reglamentación específica” pues dicha reglamentación solo se ocupa de “las relaciones laborales del sector público y privado”²²

La *Ley N° 19580* relativa a la protección integral de las mujeres, a la que también aludimos en otros pasajes de este análisis, incluye la violencia en el ámbito educativo, Art. 6, inc j) señalando que dicha violencia “*Es la violencia contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud,*

(19) Aquí, el término es utilizado en el sentido de protocolizar una ley, es decir, tiene el alcance de establecer disposiciones concretas que simplifican y agilizan la aplicación de la ley, precisando su uso.

(20) ANEP, Circular N° 612014, Ref. Protocolo de Regulación de la Atención y Prevención del Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación pública. Acta N°. 13, Res. N°. 35, Exp.N° 1-4697113, 11 de marzo de 2014.

(21) Decreto N° 256/017, Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017>

(22) Decreto N° 256/017, Art. 1.

integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad". La novedad de esta norma que la integra al catálogo del conjunto de violencias contra la mujer de la que la citada norma se ocupa, sin agregar nada nuevo.

En consecuencia, en el supuesto de que ocurra una situación de acoso sexual en el ámbito educativo será la propia institución educativa la que deberá diligenciar el procedimiento conforme a la ley 18.561, ya sea en el ámbito de la ANEP, la que cuenta con un Protocolo de actuación arriba señalado y las universidades públicas (Universidad de la República, UTU y Universidad del Trabajo) y las universidades privadas, en conjunto con el Ministerio de Educación como órgano *"responsable de la coordinación de la educación nacional; de la promoción del desarrollo cultural del país; de la preservación del patrimonio artístico, histórico y cultural de la nación; de la innovación, la ciencia y la tecnología y de la promoción y fortalecimiento de la vigencia de los derechos humanos"*²³.

9. A modo de conclusión

Luego de este sucinto panorama de la legislación existente respecto del acoso sexual, nuevamente enfrentamos las disparidades entre la normativa y su aplicación. Así, aun existiendo una normativa originaria común para los ámbitos laboral y educativo, se advierten progresos muy distintos. La experiencia directa que nos toca vivir en la Universidad, revela un ámbito particularmente vulnerable, donde se deberá redoblar esfuerzos para lograr la superación de obstáculos que permitan a quienes se sienten afectados reconocer un camino claro a recorrer para defender sus derechos, con respuestas efectivas y en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.

(23) Misión del MEC, Disponible en: http://www.mec.gub.uy/innovaportal/v/296/2/mecweb/span-style=font-size:10ptmision-y-vision_span?3colid=294&breadid=294

2.2. Violencia Psicológica en el Trabajo. Aportes desde la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Silvia Franco

Resumen

La Violencia Psicológica en el Trabajo (VPT) es definida como la vivencia de intimidación a partir de actos negativos entre trabajadores (hostigamiento, ofensa, exclusión) con cierta frecuencia y duración donde una de las partes queda en inferioridad de condiciones y afecta negativamente tanto al individuo expuesto, como a la organización. El estilo de liderazgo del superior inmediato, su apoyo y capacidad de resolver conflictos juegan un papel importante tanto para su emergencia como para su resolución en las organizaciones. Establecer los procesos que desembocan en episodios de violencia a través de una mirada compleja, brinda mayor claridad al problema a la vez que permite identificar las propias capacidades de la organización para su resolución.

1. Introducción

Desde la psicología de las organizaciones y el trabajo hemos analizado a la violencia psicológica en el trabajo (VPT) como un emergente de procesos de gestión y organización del trabajo cuya válvula de escape o estallido se da en el eslabón más débil, que es la relación entre las personas. Nuestra perspectiva del problema no se explica por las características de personalidad de los

actores, acaso éstas son un simple vehículo para su expresión, estos actores hablan o, mejor dicho, son hablados desde otros generadores. Desentrañar los precursores de la violencia implica ser conscientes de la convergencia de diferentes planos y niveles de realidad que en un recorte resumido podrían ser: el singular de los sujetos intervinientes; el organizacional y el sistema social en el cual vivimos. Desde lo micro sin perder de vista lo macro en una reflexión continua desde su cristalización sincrónica en el aquí, ahora y su comprensión diacrónica en su generación en un esfuerzo por contextualizar el problema y abordar los procesos intervinientes. La VPT tiene graves consecuencias en las personas afectadas, pero también en las organizaciones donde se manifiesta. Las personas pueden acusar problemas de salud psicológica y física, pero también impactará en sus relaciones familiares, situación ocupacional y económica. Por su lado, la organización también se ve afectada, la violencia destruye el pensamiento creativo, la innovación y el compromiso con el trabajo, cuando las personas están involucradas en una situación de violencia, el único foco de su atención es perpetrarla o idear una salida según sea quien agrede o quien sea agredido; nada que esté relacionado con la actividad productiva está pasando por el pensamiento de las personas involucradas en ellas (protagonistas y observadores). El clima se enrarece y las ausencias al trabajo se incrementan. Desde la POT podríamos decir que la existencia de la VPT en una organización habla de problemas de la organización, desentrañar estos problemas implica conocer las narrativas de sus actores y las particularidades del proceso de violencia, desde luego, pero fundamentalmente para ir a buscar aquellos procesos de la organización de trabajo particular, su cultura y su estilo de gestión que contribuyeron a su emergencia.

La mirada desde la psicología de las organizaciones y el trabajo, por tanto, permite identificar cómo opera esta violencia, sus precursores y consecuencias en procura de equilibrar y restablecer procesos relacionales y organizacionales que involucren el desarrollo de políticas de mayor cuidado, de prevención para las personas, para las organizaciones, potenciando las capacidades humanas desde la alegría.

En el presente capítulo nos ocuparemos de la definición de la VPT, el plano singular, las personas que protagonizan la situación de violencia: quien es afectado por la VPT, quien la perpetra, quien observa y el grupo social y; del plano organizacional abordaremos, las características de la organización del trabajo, la estabilidad, los cambios y los estilos de gestión.

2. De qué hablamos cuando hablamos de Violencia Psicológica en el Trabajo

El tipo de violencia al que hacemos referencia cuenta con diferentes denominaciones en la literatura científica que responden básicamente a diversas procedencias disciplinares y territoriales de los autores. En inglés hay tres términos preponderantes: *Mobbing* (Leymann, 1990, 1996; Zapf, Knorz & Kulla, 1996; Martin, 2000), *Psychological Harassment at work* (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994; Brodsky, 1976; Salin, 2009) y *Bullying at work* (Einarsen & Skogstad, 1996; Rayner, 1999; Vartia, 1996). En castellano: *Hostigamiento Psicológico* (Franco, 2003; Fornés, Martínez-Abascal & García de la Banda, 2008), *Acoso Psicológico* (Morán, González & Landero, 2009; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Morante, Garrosa, Rodríguez-Carvajal & Díaz-García, 2008; Sanz-Vergel & Rodríguez Muñoz, 2011) y *Violencia Psicológica en el Trabajo* (OIT, 2004; Franco, 2010). En francés: *Harcèlement Moral* (Hirigoyen, 2000). A pesar de la diversidad en los términos, el concepto de todos ellos según Einarsen (1999) parece referirse a lo mismo, una persecución sistemática llevada adelante por un compañero, subalterno o superior que, de ser continuo, puede causar severos problemas a nivel socio, psicológico y psicosomáticos para los afectados. Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (2011) sostienen que el *Bullying at work* implica hostigamiento, ofensa, excluir socialmente a otro o afectar negativamente el trabajo de otro. Para etiquetar este tratamiento como *bullying* (o *mobbing*), aplicado a una actividad laboral determinada, *interacción o proceso*, debe ocurrir repetida y regularmente (por ejemplo, semanalmente) en un período de tiempo (por ejemplo, seis meses). Es un proceso de escalada durante el curso del cual una de las personas que confronta queda en una posición de inferioridad y deviene el destinatario de actos sociales negativos. Un conflicto en el trabajo no debe ser etiquetado como *bullying* si el incidente es aislado o si ambas partes involucradas tienen aproximadamente la misma fuerza-poder” (p.22)²⁴. La persona intimidada experimenta sentimiento de impotencia que se expresa en la imposibilidad de defenderse o la inferioridad para hacer frente a la situación (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994; Einarsen & Skogstad, 1996; Hoel, Rayner & Cooper, 1999; Dawn, 2000). Esto constituye uno de los elementos diagnósticos fundamentales del problema, esta *impotencia* también incidirá en los daños que la VPT ocasiona (Franco, 2015). Pensar a la violencia como proceso de intimidación ubica este comportamiento en el “entre” de una relación de dos o más sujetos en el trabajo. En uno de los extremos del proceso está quien intimida y en el otro quien es intimidado, enmarcado en un contexto

(24) Traducción propia

organizacional que habilita la emergencia de este tipo de comportamientos. Dinámicamente hablando, la pretensión de intimidar sólo se vuelve en acto de intimidación cuando encuentra en su destinatario la inhibición e incapacidad de actuar eficazmente contra la agresión. Esta incapacidad de actuar que ya traía Leymann (1990) en sus primeras producciones, es parte del problema y de las importantes consecuencias que tiene la VPT. Aunque lejos de responsabilizar al sujeto “pasivo” desde la POT cabe preguntarse sobre ¿cuáles son los motivos -conscientes e inconscientes- que operan en esta persona, en esta organización, en este momento, para que no expresarse libremente o defenderse en esta situación?

Teniendo en consideración que el margen de libertad (Crozier & Friedberg, 1990) es un elemento importante en cualquier relación de poder, cabe señalar que la inhibición que la persona expuesta a la VPT experimenta, se relaciona con el grado de dependencia (Emerson, 1972; Tepper Carr, Breaux, Geider, Hu & Hua, 2009) que tiene de ese trabajo. Una de las principales amenazas en las relaciones abusivas es la dependencia y el control abusivo sobre algún recurso importante para el afectado que le hace dependiente (Tepper, 2000 y Baron-Duque, 2002). Algunos autores incluso, operacionalizan el poder mediante la posición organizacional y el género o raza de los actores (Aquino & Murray, 2000; Cortina, Mangle, Hunter Williams & Day Laughout, 2001; Keahsly, 1998; Schneider, Hitlan & Radhkrishnan, 2000) y sostienen que aquellos que tienen posiciones de menor poder, por ejemplo, subalternos, mujeres; son más vulnerables de ser sujetos de las agresiones, que aquellos que tienen posiciones de mayor poder, jefes u hombres (Keashly & Jagatic, 2011). Hay un reconocimiento del poder como un proceso de dependencia, creando relaciones de dominación-subordinación (Tepper et al., 2009). El poder para controlar a otro (Ferris, Zinko, Brouer, Buckley & Harvey, 2007), como acción coercitiva hacia otro (Tedeschi & Felson, 1994). Dwan (2000) definirá la VPT como un abuso de poder por la virtud de la posición, es decir que el agresor se vale de una posición de mayor fuerza en relación al afectado. La VPT no ocurre dentro de un marco declarado de conflicto, en cambio ocurre como resultado de la calibración de poder entre las partes (Sofky, 2000). La legitimidad en el ejercicio del poder (Foucault, 1984) supone que ambas partes son libres, en tanto una de ellas no lo es, ya no hablaremos de ejercicio de poder sino de relaciones de dominación. En este grado de dependencia la persona agredida encuentra dificultades para defenderse o salirse de la situación, la diferencia de poder, real o imaginada (Einarsen, 1999) y su constreñimiento por el temor de perder el empleo (por ejemplo), hacen al trabajador afectado especialmente vulnerable ya que se encuentra en una situación de dependencia, de relación de poder asimétrica donde quien agrede o la organización que lo alberga, tiene el control sobre los recursos que

el afectado desea o necesita: trabajo, empleo, dinero (Barón Duque, 2002). La investigación ha demostrado que serán especialmente vulnerables a ingresar en este tipo de relación sujetos atrapados en una red que constriñe su libertad de acción y por tanto los vuelve más dependientes (Franco, 2015). Esta red de constreñimientos se asienta en la relación, en la organización, pero también en elementos que las trasciende y se encuentran en un nivel macro, como puede ser la sociedad de consumo. Bauman (2005) sostiene que los seres humanos, en el actual sistema, han pasado de la categoría de tales a ser “consumidores” y “estúpidos mentalmente”, a veces no teniendo total conciencia de ello. Este constreñimiento es una construcción subjetiva social e histórica, que se ve intensificada por un ámbito de características restrictivas como es la organización. Esto significa que el afectado queda paralizado de toda acción ante las agresiones. Este tipo de comportamiento sintetiza en sí mismo, la convergencia de aspectos que trascienden a los propios sujetos protagonistas de la acción, cristalizando así contradicciones marcadas por la desigualdad del sistema social imperante.

3. La grieta por donde se cuele la violencia

En este estado de cosas, la VPT aparece en el deficiente proceso de tramitación de las diferencias entre las partes en un proceso de escalada de un conflicto no tramitado, entra en juego el miedo y el silencio se hace ensordecedor en un espacio que no tiene puentes ni lonas que lo sostengan. Lewcovicz (2004) en su conceptualización sobre la violencia social establece que ésta surge cuando falla el lenguaje, y en tanto tal se ubica en sus márgenes, en el límite de la simbolización (p.55). Cuando falla la simbolización emerge la violencia, desde el punto de vista dinámico se podría explicar a través de la actuación del malestar: lo que no se habla, se actúa. Claro que habría que preguntarse sobre cómo surge el malestar y este será una indagación necesaria para explicar la VPT, pero continuemos por la línea singular un momento más. Cuando un conflicto, diferencias de opinión, las discrepancias, desacuerdos no son tramitados a través de la palabra, la conversación inteligible, sincera entre las partes, irá alimentando el malestar que si esto crece, “escala” sin tramitación, adquirirá dimensiones más importantes e incontrolables hasta estallar como violencia. Incluso el comportamiento violento cristaliza modos de pensar, sentir y hacer que trasciende la conciencia de los sujetos y responden a construcciones sociales arraigadas y vividas como naturales en una ilusión del libre albedrío. Por lo cual el comportamiento es un sincretismo de valores sociales, educación, cognición, momentos históricos que brindan al sujeto el fundamento de su accionar,

que nunca será puramente individual. En nuestra experiencia, cuando indagamos acerca de los orígenes de la VPT, muy frecuentemente existen “cosas no dichas”, “conversaciones no dadas”, supuestos y atribuciones cruzadas, diferencias de opinión, diferentes elementos que tensionan y no son expresados o confirmados, en uno y en otro de los actores.

4. Manifestaciones de la Violencia Psicológica en el Trabajo

Si bien hablamos de “estallido” de la VPT, como veremos, esta no es caracterizada como un episodio, un evento; sino que diferentes comportamientos con sistematicidad van *dosificando* estas agresiones. Los comportamientos identificados como VPT, pueden ser múltiples y de diversa naturaleza, en nuestra investigación hemos utilizado la escala de actos negativos revisada²⁵ de Einarsen & Hoel (2001) que se compone de 22 ítems. Estos comportamientos son: 1) ocultamiento de información; 2) humillación, ridiculización o menosprecio en relación a la tareas; 3) pedidos de trabajos por debajo del nivel de competencia; 4) cambiar responsabilidades por otras más triviales o desagradables; 5) difusión de rumores sobre la persona; 6) ser ignorado, excluido o dejar de hablarle a la persona hasta sentirse invisible; 7) insultar u ofender con comentarios sobre la persona, sus actitudes o su vida privada; 8) recibir gritos o ser objeto de enfados espontáneos; 9) conductas intimidatorias como ser apuntado con un dedo, invasión del espacio personal, empujones, que no le dejen pasar o miradas agresivas; 10) recibir detalles o indirectas de otros que le sugieren abandonar su trabajo; 11) recordarle continuamente o de manera exagerada errores y fallos; 12) ser ignorado o recibir una reacción hostil cuando se expresa o acerca a alguien; 13) recibir críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo; 14) ser ignorado o no tomado en cuenta en sus opiniones, puntos de vista o iniciativas; 15) recibir bromas pesadas de gente con la cual no se lleva bien; 16) asignar tareas u objetivos inalcanzables; 17) haber sido acusado de algo, recibir alegaciones en su contra; 18) ser excesivamente supervisado en su trabajo; 19) ser presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (baja temporal por enfermedad, vacaciones, liquidación de gastos, etc.); 20) ser objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos; 21) ser expuesto a una carga excesiva de trabajo; 22) recibir amenazas de violencia o abuso físico. Estos actos son repetidos, sistemáticos, con cierta frecuencia y se dirigen hacia una o varias personas, de manera persistente. Todos estos comportamientos son categorizados como negativos para un lugar de trabajo y es en su repetición y frecuencia conjuntamente a la falta de respuesta de la persona afectada, donde se producen los mayores daños.

(25) Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)

5. Intensidad: frecuencia, duración y finalidad de la Violencia Psicológica en el Trabajo

La VPT se distingue del conflicto no tanto por *lo que* es hecho o en *el cómo* es hecho, sino por la repetición de los actos negativos, *la frecuencia y la duración* de lo que es hecho (Leymann, 1996, p. 168). Estos tres elementos, junto a la interpretación de motivos de dichas agresiones y la tolerancia a la exposición conforman la intensidad que esta adquiere para el sujeto y hará que el daño se incremente (Franco, 2015). La duración varía entre meses y hasta años, hay estudios que establecen que a mayor tiempo de exposición mayor cantidad de alteraciones aparecen en los afectados (Lewis 2004; McCarthy & Mayhew 2004; Rospenda, Richman & Shannon, 2009; Schneider et al., 2000; Vaez, Ekberg & LaFlamme, 2004; Vartia 2001). La frecuencia también es relevante en el sentido que es una violencia sistemática, no se trata de un hecho aislado, sino que es persistente. Quien es expuesto a la VPT, por su parte intenta encontrar una razón a dichas agresiones intentando atribuirles un sentido. Muchos autores (Brodsky, 1976; Björkqvist et al., 1994; Einarsen 1996; Hoel et al. 2004; Leymann, 1990) incluyen la intencionalidad en sus definiciones. En nuestra investigación hemos establecido que los afectados frecuentemente atribuyen un propósito o finalidad a dichas agresiones (Franco, 2003; 2012; 2015) por ejemplo el querer expulsarles de su medio, pero no hemos podido hacer constar que estas agresiones tengan ciertamente una intención. En este sentido, los afectados suelen identificar tres tipos de motivos Björkqvist et al. (1994) por los cuales son agredidos: uno concerniente a la competencia en relación al estatus y posición en el trabajo, otro por envidia, y un tercer motivo, por propia inseguridad o características personales del agresor, como hemos dicho la percepción de intencionalidad de las agresiones incrementa el daño del afectado (Aquino & Lamertz, 2004; Franco, 2015; Hoel et al., 2004).

6. Tipos de violencia

Algunos autores (Einarsen et al. 2011) distinguen diferentes tipos de VPT, por ejemplo: 1) la **relacionada con el trabajo** y 2) la **relacionada con la persona o abuso emocional** (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Martínez-Gamarrá & Galvez-Herrer, 2007; Escartín, Sora, Rodríguez-Muñoz & Rodríguez-Caballeira, 2011). Para el primer caso predominan comportamientos negativos del tipo racional, como criticar, interrumpir, o juzgar erróneo el trabajo de alguien; y para el segundo caso, estrategias de manipulación social como puede ser el difundir rumores sobre la persona. La violencia relacionada con el trabajo tendría una lógica del tipo racional (Björkqvist, 1992), los com-

portamientos se fundamentan y aparecen *justificados* en lo qué o en el cómo el trabajador lleva a cabo su tarea. En cuanto a la violencia relacional con la persona, se manifiesta como ataques directos a la dignidad y se ejerce por ejemplo mediante la difusión de calumnias, rumores, menosprecio de opinión, ostracismo en el trabajo (Einarsen, 1999) así como también exposición a comportamientos tales como chismes, insultos, bromas excesivas y críticas persistentes (Nielsen, Skogstad, Matthiesen, Glasø, Aasland, Notelaers & Einarsen, 2009). Estas dos grandes categorías son subdivididas por algunos autores. En esta línea tendremos que, dentro de la **violencia relativa al trabajo** podrán distinguirse tres subclases: 1) la falta de información y comunicación laboral, 2) el atosigamiento de tareas y 3) responsabilidades y derechos. Y dentro de la **violencia relativa a la persona** se puede subclasificar a su vez en 1) reputación personal, 2) aislamiento social y respeto y 3) seguridad física. Baron & Neuman (1996) por ejemplo, identifican seis categorías, donde tres de ellas (indirectas, pasivas) hacen **referencia al ambiente** de la persona afectada (aislamiento, manipulación y condiciones abusivas de trabajo) mientras que las tres restantes hacen **referencia a comportamientos agresivos directos o activos** hacia el afectado, aspectos emocionales (abuso emocional), aspectos cognitivos (descrédito profesional) aspectos comportamentales (devaluación del rol profesional) (Escartín, Rodríguez-Caballeira, Zapf, Porrúa & Peña, 2009:192). Es decir que la violencia relacionada al trabajo y a la persona, (Baron & Neuman, 1996, 1999) puede ser ejercida tanto desde comportamientos pasivos e indirectos como de comportamientos activos y directos. En lo relacionado con la violencia hacia la persona, el aislamiento social (por ejemplo, no comunicarse con alguien o excluirlo de eventos sociales), chismes y diseminación de rumores (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Escartín, Zapf, Arrieta & Rodríguez-Caballeira, 2011; Yildirim & Yildirim, 2007; Zapf et al. 1996) están en la dimensión de los comportamientos pasivos e indirectos. En el centro pueden ubicarse comportamientos tales como menosprecio, comentarios insultantes, bromas, otras formas de humillación (Einarsen & Raknes, 1997; Escartín et al. 2011; Moreno-Jiménez et al. 2007; Zapf et al. 1996) y por último, la dimensión activa y directa se caracteriza por amenazas y agresiones verbales. Zapf (1999) por su parte categoriza cinco tipos de comportamientos. 1) aquellos relativos al trabajo, lo que puede incluir cambios en las tareas o hacer que sean difícil de cumplir; 2) aislamiento social; 3) ataques personales o a la vida privada mediante ridiculización, insultos, rumores; 4) amenazas verbales donde la persona es criticada, gritos o humillación en público y; 5) salud física. En la categorización de Zapf los comportamientos relativos al trabajo se relacionan con la situación ocupacional del maltratado. No se le otorgan tareas, se le otorgan tareas poco útiles, se asigna trabajo excesivo, se le quitan responsabilidades o no se le dan recursos. Se tiene una alta exigencia y escaso o nulo apoyo, existe un seguimiento excesivo, el cual se interpreta como per-

secución. Éstos son elementos relativos a una medición organizacional y consiste en comportamientos iniciados por el supervisor directamente relacionado con las tareas del maltratado (Zapf et al. 1996). Aquellos comportamientos referidos al contacto social, aislamiento del maltratado son cuando los colegas no hablan con el maltratado o a éste expresamente, se le prohíbe hablar con el grupo, se le aísla. Generalmente asociado a comportamiento social informal dentro de la empresa. Aunque también puede darse explícitamente a un subalterno bajo el pretexto de su baja productividad o cualquier otro tema. Los ataques personales, están dirigidos a la reputación o dignidad personal: se miente, se transmiten chismes sobre el trabajador maltratado, burlas sobre su acción, apariencia, modales, valores, se exageran errores. Se realizan maniobras de engaño para predisponer negativamente a jefes y compañeros de la persona afectada. Los maltratos referidos a la comunicación, por ejemplo: no dar posibilidades para comunicarse, la persona es silenciada, se realizan ataques verbales recordándole sus obligaciones, amenazas, expresiones de rechazo, vacío, no contestar su correspondencia, no dar respuestas a sus requerimientos, propinarle gestos despectivos. Por último, Zapf (1999) incluye los maltratos referidos a la salud física, dentro de ellos ubica a los trabajos peligrosos, de riesgo, insalubres, al acoso sexual y a la amenaza verbal de violencia física. Rodríguez-Caballeira, Escartín Solanelles, Visauta Vinacua, Porrúa-García & Martín-Peña, 2010) por su parte propondrán seis categorías y las jerarquizarán de acuerdo a su severidad. La severidad se define en función del daño que la violencia vivida causa al afectado. Estas son las siguientes, de lo más severo a lo menos severo: 1) abuso emocional, 2) denigración y descrédito profesional, 3) devaluación del rol en el lugar de trabajo, 4) control y manipulación de la información, 5) aislamiento y, 6) control-abuso de las condiciones de trabajo. De acuerdo los diferentes autores, la violencia psicológica en el trabajo podrá entonces también categorizarse según su severidad (Keashly, 1998; Lengnick-Hall, 1995; Yamada, 2000, 2004) y de acuerdo al grado de daño que causan en el afectado (Davenport, Schwartz & Elliot, 1999). Otra investigación, esta vez de Fornés et al. (2008) establecen, después de un estudio detallado realizado con los diferentes instrumentos para la medición de la violencia en el trabajo, que el maltrato adquiere cinco dimensiones diferentes: la humillación y el rechazo personal; el desprestigio profesional y el rechazo profesional; la violación a la intimidad; la degradación profesional y; ninguneo-aislamiento profesional. Identificar los comportamientos de violencia resulta importante para conceptualizar su proceso (Giorgi, 2012) y desenlace, es decir el daño que estos actos negativos producen en quien lo recibe. A continuación, utilizando como base los ítems incluidos en el cuestionario NAQ-R (1 a 22) que fueron mencionados al comienzo de este apartado, se presenta un cuadro que compara las visiones de 3 autores diferentes en cuanto a la clasificación de los comportamientos.

Cuadro 1 Comparativo de Categorías de la Violencia Psicológica en el Trabajo¹

Comportamientos según los autores	Violencia relativa al trabajo	Violencia relativa a la persona																					
			1	2	3	4	10	11	13	16	18	19	21	5	6	7	8	9	12	14	15	17	20
Einarsen NAQ-R è																							
Falta de información y Comunicación Laboral	x	X						x															
Atosigamiento de Tareas			x																				
Responsabilidades y Derechos																							
Reputación Personal																							
Aislamiento Social y Respeto																							
Seguridad Física																							
Baron & Neuman (1996, 1999)																							
Pasivos e indirectos	x																						
Activos y directos		X																					
Zapf (1999)																							
Relativa al trabajo	x																						
Aislamiento Social																							
Ataques personales																							
Amenazas verbales																							
Salud física																							
Fuente: elaboración propia																							

(1) Cruzamiento de categorías Einarsen, Baron & Neuman y Zapf con NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001)

El propósito del cuadro es demostrar cómo los diferentes comportamientos de violencia psicológica en el trabajo se pueden percibir como relativos al trabajo o a la persona, y cómo en uno y otro caso, pueden ser vividos como ataques directos o indirectos y personales concomitantemente. Tenemos categorías que agrupan los comportamientos por 1) sus contenidos: dirigidos a la persona o dirigidos a la tarea; 2) su modalidad: activa o pasiva, directa o indirecta y 3) su severidad: estableciendo una graduación de gravedad de los comportamientos de acuerdo al efecto que producirán en el trabajador. Más allá de los comportamientos involucrados todos los autores coinciden en señalar que el daño producido se debe a su sistematicidad y persistencia. A esta regularidad de las agresiones, hay que añadirle, la conciencia por el propio sujeto de su ineficacia para salirse de la situación, la experiencia de la inhibición es un elemento constitutivo del sufrimiento por parte de la persona expuesta (Franco, 2015).

7. Los actores y las circunstancias

A la hora de hablar de los protagonistas de la VPT nos detendremos más en las vulnerabilidades propias y de sus circunstancias, más que en sus propias características personales. El modelo desde la psicopatología, utilizado por algunos autores para explicar el desarrollo de la violencia (Hirigoyen, 2000, 2001 por ejemplo) resulta insuficiente y en oportunidades poco aplicables para analizar lo que ocurre en la organización desde la mirada POT. En nuestra experiencia, lo habitual no es encontrarse con un psicópata narcisista que despliega su patología de manera violenta contra otros, nos encontramos con otro tipo de problemas, tal vez menos espectaculares, aunque notablemente dañinos. Estudios recientes asocian de manera positiva a la aparición de VPT con el neuroticismo (pensamiento concienzudo, suspicaz e inhibición) y en forma negativa con la comunicación abierta (Nielsen, Glasø & Einarssen, 2017). Para nosotros estas características singulares hacen que algunas personas sean especialmente vulnerables a experimentar o verse involucradas en problemas de violencia. En primer lugar, resaltamos el hecho que cuando existe violencia en el trabajo, es porque existe un ambiente que por acción u omisión favorece su emergencia (Franco, 2010). En segundo lugar, dada una situación de violencia, cuando analizamos sus posibles causas, las fuentes son en todos los casos, diversas y convergentes, incidiendo en diferente grado (Franco, 2015) y; en tercer lugar, su aparición trasciende la participación de los protagonistas en el aquí y ahora. En este sentido, lo que incluimos en este apartado más que tratarse de elementos que explican la violencia, se trata de fragilidades de los actores que hacen posible su vehículo.

8. El perpetrador de las agresiones.

Hablar de los perpetradores no es tarea sencilla, especialmente porque las investigaciones realizadas mayoritariamente son a partir de los relatos de los trabajadores expuestos y no de sus propios perpetradores (Zapf, 1999; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Baillien, Neyens, De Witte & De Cuyper, 2009; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2009; Franco, 2015). Es difícil llegar a los perpetradores particularmente porque ellos no admiten esta condición conscientemente. Cuando la violencia es relativa a características personales del perpetrador (Einarsen, 1999), según Hirigoyen (2001) el comportamiento agresivo estará relacionado con personalidades narcisistas y psicopáticas, crianzas pobres (Randall, 1997) con experiencias de maltratos en su infancia (Hauge et al., 2009). Aparecen dificultades para reconocer emociones en los demás (Sánchez, Ortega & Manesini, 2012) lo cual hace que tiendan a experimentar escasos sentimientos de culpa y empatía ante el sufrimiento ajeno, mostrando orgullo e indiferencia ante los demás, movidos por beneficios personales y reputación social. Este tipo de sujetos utiliza con mayor frecuencia estrategias de externalización (Sánchez et al. 2012:79), lo cual puede experimentarse como agresiones por parte de los afectados. En este caso se podría hablar de individuos con bajo control y estabilidad emocional (Coyne, Smith-Lee Chong, Seigne & Randall, 2003; Goldman, 2006), como son los gritos, por ejemplo (Einarsen et al. 2009; Zapf et al. 1996), lo cual implica que algunos perpetradores pueden no ser totalmente conscientes de lo que provocan (Einarsen et al., 1994; Jenkins, Winefield, Zapf & Sarris, 2010). En nuestra experiencia, la investigación e intervención organizacional ha estado marcada por la participación de personas afectadas y no tanto por perpetradores, no obstante, hemos accedido a ellos en algunos pocos casos y ninguno aparecía como un psicópata narcisista; las características que aparecen en algunas de ellas se relacionan con la dificultad en establecer empatía, alta presión en el trabajo (externa y autoimpuesta), alta responsabilidad y respuestas de baja flexibilidad ante situaciones poco estructuradas.

La violencia puede darse entre colegas, de subalternos a superiores, de superiores a subalternos; lo importante de esto es que cuando el perpetrador de la VPT es un superior jerárquico, el daño para el afectado y para la organización será mayor (Franco, 2015).

9. La persona afectada.

Hablar de quienes son afectadas tampoco es tarea sencilla, puesto que más allá que en oportunidades pueden identificarse ciertas características personales, también es cierto que las mismas pueden deberse al propio proceso de violencia y las circunstancias en las cuales se genera. Por otra parte, cabe tener presente que estas características subjetivas que se asocian a la VPT disminuyen en ambientes y climas de trabajo controlados (Vartia, 1996). Algunas características personales que se asocian especialmente a la dificultad de afrontamiento son: competencias sociales pobres, neuroticismo, introversión, hipersensibilidad, suspicacia (Brodsky, 1976; Coyne Seigne & Randall, 2000; Einarsen et al., 1994; Høgh, Mikkelsen & Hansen, 2010; Glasø, Matthiesen, Nielsen, & Einarsen, 2007; Zapf & Gross, 2001). No obstante, estos procesos individuales pueden ser necesarios, aunque condición insuficiente para predecir la VPT (Neuman & Baron, 2003). El “querer y no poder responder” a las agresiones, la dificultad para obtener recursos y eficacia personal para afrontar la situación (Einarsen, 1999; Franco, 2010; O’Moore, Seigne, McGuire & Smith, 1998), puede verse afectada por situaciones de estrés, de cultura y gestión dentro de la organización. Cuando las personas se encuentran en situaciones de estrés (Cox & Ferguson, 1991; Lazarus & Folkman, 1984; Spector, Zapf, Chen & Frese, 2000), las dificultades de afrontar problemas de manera efectiva, disminuye. Esto hace pensar sobre las condiciones de trabajo y cualidades de la gestión para prevenir situaciones de estrés y contar con un diseño de trabajo saludable. Desde la perspectiva POT cabe preguntarse además, qué calidad de espacios de expresión y apertura tiene la organización para que los miembros puedan manifestar sus diferencias, sin que ello exponga a los protagonistas en riesgos como podría ser, por ejemplo: el temor a perder el empleo.

10. El grupo

El grupo social refiere al conjunto de personas que se encuentran en el entorno próximo de quien es agredido. El grupo puede tener una participación pasiva, como observador sin intervención en la situación planteada, pero también puede involucrarse en situaciones de VPT. Cuando la hostilidad es manifestada por colegas de trabajo hay elementos que aparecen como precursores de la VPT: situaciones de alto estrés y frustraciones (Brodsky, 1976; Einarsen 1999; Zapf et al. 1996) que pueden hacer que el grupo descargue su hostilidad hacia personas más débiles o diferentes. También los grupos excesivamente cohesionados o aglutinados (Bleger, 1966) tienden a ser más cerrados y mos-

trar dificultades para aceptar diferencias. En este sentido las personas ajenas al grupo se presentan como imprevisible, no confiable, lo que despierta incertidumbre que resulta amenazante e intolerable para sus miembros (Crozier & Friedberg, 1990). Este es otro escenario posible para que un grupo despliegue comportamientos de VPT o simplemente justifique que determinada persona sea expuesta a ella (Franco, 2018). Desde la mirada POT cabe reflexionar sobre las características de los grupos en las organizaciones y mantener alerta sobre comportamientos de discriminación e intolerancia, fomentando los espacios de igualdad, respeto de las diferencias, diversidad cultural, política y social. El fomento del trabajo en equipo rescatando la diversidad y complementariedad como elementos de potencia humana y productiva.

11. La organización del trabajo y los estilos de gestión en la emergencia, moderación y resolución de la Violencia Psicológica en el Trabajo

En algunos estudios los afectados describen sus respectivos ambientes laborales como altamente estresantes, plagados de conflictos interpersonales y con falta de una atmósfera amistosa y de apoyo, sufriendo cambios organizacionales y gerencia con liderazgo de estilo autoritario (Seigne, 1998; Franco, 2012). En este sentido, Stouten, Baillian, den Broeck, De Witte & Euwema (2010) han distinguido dos aspectos de relevancia del ambiente organizacional en relación a la VPT: los aspectos cuantitativos, es decir la carga de trabajo y los cualitativos, es decir condiciones de trabajo pobre y poco significativo. De hecho, la presión a completar las tareas en tiempos acotados ha sido identificado como distorsionante de los comportamientos (Schweitzer, Ordonez & Douma, 2004), lo cual sugiere que bajo estas condiciones, los trabajadores están más afines a exponerse a situaciones de la violencia (deparándola y recibéndola). Las personas perciben falta de liderazgo constructivo, falta de posibilidades de monitorear y controlar sus propios trabajos y especialmente un alto nivel de conflictos respecto al rol (Einarsen et al. 1994). La VPT es especialmente predominante allí donde los líderes no actúan para prevenirla o no tienen una ineficaz manera de manejar los conflictos, por ejemplo, injusticia en el manejo de las diferencias, conflicto y ambigüedad de rol (Topa-Cantisano, Depolo, & Morales, 2007) la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía (Bowling & Beehr, 2006) son predictores significativos de la aparición de VPT. Demandas y expectativas incompatibles alrededor de los roles, tareas y responsabilidades, pueden crear frustración y estrés con el grupo de trabajo, especialmente en conexión con los derechos, obligaciones,

privilegios y posiciones (Einarsen, 1999). También la estabilidad del ambiente laboral en el diseño del trabajo ha recibido mucha atención por los investigadores, especialmente en cómo los trabajadores se sienten apoyados en su actividad laboral ha sido arduamente examinada y establecida como un aspecto relevante (Morgeson & Campion, 2003). El estilo de liderazgo percibido como *laissez-faire* no sostiene a los trabajadores que experimentan dificultades, produciendo consecuencias negativas para estos (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007). Quienes ejercen un estilo de liderazgo *laissez-faire* “pueden no comunicar claramente las metas y responsabilidades, dejando a los subalternos en situación de incertidumbre sin apoyo, que eventualmente lidia con la frustración y hostilidad en el ambiente de trabajo” (Mathiesen 2010:640). Los líderes que se focalizan menos en la regulación de la carga de trabajo tienden a crear desbalances de objetivos y diseño del trabajo deficientes lo que ha sido descrito como desmoralizador para los trabajadores (Merton, 1968). Otras prácticas de supervisores como favoritismos por ejemplo, (Soylu, 2011) producen baja moral en el trabajo, lo que a su vez puede incrementar el número de incidentes de VPT. Estas condiciones negativas de trabajo, la comunicación deficiente y falta de apoyo junto con un liderazgo poco constructivo con fallas en la ecuanimidad para el tratamiento de las diferencias (Rayner, 1999; Zapf, 1999) provocan tensión y gran emergencia de estrés en el equipo de trabajo (Skogstad et al., 2007). Por tanto, el estilo de liderazgo del supervisor tiene una influencia superlativa sobre el bienestar, la salud (Glasø & Einarsen, 2006) y la productividad de los trabajadores a su cargo (Bass & Riggio, 2006). Los estilos tiránicos (Ashforth, 1994) y *laissez faire* e inconsistentes están muy presentes en las organizaciones donde se reportan casos de VPT (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007; Hoel, Glasø, Hetland, Cooper & Einarsen, 2010). Los líderes tienen el poder de influir ante la vulnerabilidad de sus subalternos de ser expuestos a la violencia, mediante la señalización de cuáles son los comportamientos apropiados y cuáles no (Aquino & Thau, 2009) cuando esto falla, también se expone al equipo de trabajo a riesgos de violencia. En suma en línea con estos argumentos los investigadores indican que los estilos coercitivos, dictatoriales y autocráticos de liderazgo están asociados positivamente con la aparición de VPT en el trabajo (Hoel & Cooper, 2000; Hoel et al. 2010; Vartia, 1996).

Una mención especial requiere el estilo de manejo de conflictos y su relación con la VPT (Baillien, 2011; Van de Vliert, 1997). Cuando la distancia de poder que se establece entre superiores y subalternos es menor, pueden derivar en maneras más constructivas, abiertas y cooperativas en el manejo de los conflictos (Einarsen, 2000; Van Oudenhoven, Mechelse & de Dreu, 1998) en tanto, cuando la distancia es mayor y autoritaria, la resolución tenderá a ser

más arbitraria e inhibidora de otros comportamientos (Ashforth, 1994; Friedman, Tidd, Currall & Tsai, 2000). Una resolución productiva de problemas intenta comprender las razones, busca soluciones, compagina los intereses de las partes involucradas de una manera más integradora (por ejemplo, Weingart & Weldon, 1991) mientras que los estilos de manejo de conflictos del tipo dominación y evitación incrementan la experiencia de problemas sin resolver y estrés (Friedman et al., 2000). Es decir que la resolución de conflictos mediante la acomodación, integración de los intereses logra reducir la intensidad en los mismos y por tanto cortan su escalada, elemento clave en la VPT, resulta más efectivo el compromiso por resolver el conflicto que evitarlo o tomar partido por una de las partes (Janssen & Van de Vliert, 1996; Medina, Dorado, de Cisneros, Arévalo & Munduate, 2003). A este respecto resulta relevante mencionar la necesidad que quienes ocupan lugares de poder dentro de la organización, necesariamente han de contar con buenas capacidades para resolver conflictos de una manera productiva.

Desde una perspectiva POT, cuando aparecen situaciones de VPT analizamos todos estos elementos que son los que generan el “caldo de cultivo” por excelencia. Una gestión que deja al libre albedrío el gobierno de estos elementos es una gestión débil que deposita su ineficiencia en los cuerpos de los trabajadores generando tensiones y estallidos de violencia.

12. La promoción de un espacio de trabajo libre de violencia

Por lo que hemos visto, el jefe siempre importa por acción o por omisión, siempre importa y por el lugar que ocupa se constituye en un actor clave dentro de la organización para contar con espacios libres de violencia.

La intervención para atender la VPT también puede hacerse en varios planos y niveles como ocurre con su análisis. Lo primero y fundamental es generar un espacio de trabajo que no favorezca su emergencia, en este nivel hablamos de la organización y desde una perspectiva de promoción y prevención. Una cultura sensible al problema de la violencia es una organización que brinda un mensaje claro en relación a la misma. Generalmente sugerimos a las organizaciones sostener un mensaje de cero-tolerancia a la VPT, esto significa que, ante cualquier evento de violencia, la organización no es omisa, ni pasa por alto un hecho de VPT, sino que tiene prevista una acción en procura de investigar, corregir y/o sancionar el hecho. Establecer claridad en las normas, políticas y prácticas de gestión que promuevan el trato igualitario. Claridad en los términos de contratos, establecimiento de tareas y en sus evaluaciones.

Brindar y recibir retroalimentación constructiva en lo positivo y en lo negativo. Promover espacios de apertura comunicativa, democráticos y respeto a la diversidad de toda naturaleza.

El problema de la VPT no está en el comportamiento agresivo entre dos personas, el problema está en todo lo que habilita su aparición...

Referencias bibliográficas

- Aquino, K. & Murray, B. (2000). Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics. *Organization Science*, Vol. 11 N°5, September-October 2000, pp.525-537
- Aquino, K. & Lamertz, K. (2004). A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, 1023–1034
- Aquino, K. & Thau, S. (2009). Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective. *Annual Review of Psychology* 60, 717–741.
- Ashforth, B.E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778
- Baillien, E. (2011). The relationship between the work unit's conflict management styles and bullying at work: Moderation by conflict frequency. *Economic and Industrial Democracy*. Recuperado de <http://eid.sagepub.com/>
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2009). A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern. *Aggressive Behaviour*, 25, 281-296
- Barón Duque, M. (2002). *El Poder en el Mobbing*. Universidad de Sevilla, España Recuperado de <http://www.elergonomista.com/artpsicosociocarga1.htm>
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Bauman, Z. (2005). *Vidas Desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, Barcelona:Paidós
- Bleger, J. (1966). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Bs. As.: Paidós
- Björkqvist, K. (1992). Trakassering förekommer bland aställda vid AA. *Meddeelanden från Abo Akademi*, 9, 14-17 (citado por Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M., 1996)
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). "Aggression among university employees", *Aggressive Behavior*, Vol.20, pp. 173-184 (citado por Einarsen, 1999)
- Bowling, N. A. & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998–1012
- Brodsky, C.M. (1976). *"The Harassed Worker"*. Toronto: Lexintong Books, DC Health and Company,

- Cortina, L., Mangle, V.J., Hunter Williams, J. & Day Laughout, R. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, N° 1, 64-80
- Coyne, I., Seigne, E. & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), 335–349
- Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E. & Randall, P. (2003). Self and Peer nominations of Bullying: An analysis of incidents rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 209-228
- Cox, T. & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. En Cooper C.L. & R. L. Payne (eds.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (pp. 7-30). Chichester, UK: John Wiley.
- Crozier, M. & Friedberg, E. (1990). *El Actor y el Sistema*. México: FCE
- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliott, G.P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the workplace*. Iowa, USA: Civil Society Publishing.
- Dawn, J., 2000, Bullying at work: The role of work environment quality. En *Transcending boundaries: Integrating People, Processes and Systems Hosted by: The School of Management Griffith University* [Versión de Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Queensland, Australia 6-8th September 2000] Edited by M. Sheehan, S. Ramsay & J. Patrick (2000) Brisbane: Griffith University
- Dwan, S. (2000). A bestiary of bullying, *NZ Business*, September, 2000, p.45.
- Einarsen, S. (1996). Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychosocial aspects, University or Berger, Berger (citado por Einarsen 1999)
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20 No. ½, pp.16-27
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, 5(4), 371–401.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. [Versión Oral presentation at the 10th European Congress on Work and Organisational Psychology, Prague, May] (mimeo facilitado por el autor).
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, Vol. 23, N° 1, January-March 2009, 24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Eds), (2003). The concept of bullying and harassment at work. The European tradition. *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London/New York: Taylor & Francis, 420 pp.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (Eds). (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. New York: Taylor & Francis Group, 495pp
- Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and the victimization of men, *Violence and Victims*, Vol. 12, N° 3, pp. 247-63
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S.M. (1994). “Bullying and Harassment at work and their relationships to work environment quality – an exploratory study”, *European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 4, pp.381-401

- Einarsen S. & Skogstad A. (1996). Prevalence and risk of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:185-202
- Emerson, R.M. (1972). "Exchange Theory, Part II: Exchange Relations and Networks." Pp. 58-87. En *Sociological Theories in Progress*, Berger, J., Zelditch, M. & Anderson, B. (eds). Vol. 2. Boston: Houghton Mifflin.
- Escartín, J., Rodríguez-Caballeira, A., Zapf, D., Porrúa, C. & Peña, M. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work & Stress*, Vol. 23, Nº 3, July-September 2009, 191-205
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez-Muñoz, A. & Rodríguez-Caballeira, A. (2011) Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol.28 no.3 Madrid Dec. 2012. Recuperado en <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2012a13>
- Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C. & Rodríguez-Caballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 178-205.
- Ferris, G.R., Zinko, R., Brouer, R.L., Buckley, M.R & Harvey, M.G. (2007). Strategic bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18, 195-206.
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M.A. & García de la Banda, G. (2008). Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería, *International Journal of Clinical and Health Psychology*, Vol. 8, Nº1, pp. 267-283
- Foucault, M. (1984). *Microfísica del poder*. Madrid: Ed. La Piqueta en Schvarstein, 2003.
- Franco, S. (2003). Mobbing: Violencia Psicológica en el Trabajo, Origen y Consecuencias. Un estudio preliminar, en *La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo*. Montevideo: Psicolibros, 259-275.
- 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, en Franco, S. y Vásquez, A. (Eds.), *Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones*. Montevideo: Ed. Psicolibros, 227-238.
- Franco, S. (2012). Incidencia del ambiente organizacional en la emergencia de la violencia psicológica en el trabajo, en Franco, S. y Correa, N. (Eds). *En búsqueda de una tecnología preventiva*, Montevideo: Psicolibros
- Franco, S. (2015). *Violencia Psicológica en el Trabajo: caracterización e impacto en los trabajadores y las organizaciones*. (Tesis de doctorado). Universidad Deusto, San Sebastian, Euskadi.
- Friedman, R., Tidd, S., Currall, S. & Tsai, J. (2000). What goes around comes around: the impact of personal conflict style on work conflict and stress. *The international Journal of Conflict Management*, Vol 11 (1), 32-55
- Giorgi, G. (2012). *Workplace Bullying in Academia Creates a Negative Work Environment. An Italian Study*, Springer Science+Business Media, LLC 2012, *Employ Respons Rights J* DOI 10.1007/s10672-012-9193-7
- Glasø, L. & S. Einarsen, S. (2006). Experienced Affect in Leader-Subordinate Relationships, *Scandinavian Journal of Management* 22, 49-73.
- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(4), 313-319.

- Goldman, A. (2006). Personality Disorders in Goldman, A.: 2006, Personality Disorders in Leaders: Implications of the DSM IV-TR in Assessing Dysfunctional Organizations, *Journal of Managerial Psychology* 21, 392–414.
- Hauge, L., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study, *Work & Stress*, 21(3): 220-242
- Hauge, L., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, Vol. 23, N° 4, 349-358.
- Hirigoyen, M. (2000). El acoso moral. Bs. As.: Paidós
- Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. Bs.As.: Paidós
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict at work. Unpublished work, Manchester School of Management, Manchester, UK.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. & Einarsen, S. (2010). Leadership Styles as Predictors of Self-reported and Observed Workplace Bullying, *British Journal of Management*, Vol. 21, 453-468
- Hoel, H. Rayner, C. & Cooper, C. (1999). Workplace Bullying, *International Review of Industrial and organisational Psychology*, Vol. 14, p.p.196-230
- Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003). Workplace bullying and stress. En P. Perrewe & D. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health*. (pp. 293–333). London: JAI Press.
- Høgh, A., Mikkelsen, E. G. & Hansen, A. M. (2010). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice* (pp. 107–128). London: CRC Press.
- Janssen, O. & Van de Vliert, E. (1996). Concern for the other's goals: Key to (des)escalation of conflict. *International Journal of Conflict Management*, 7, 99-120.
- Jenkins, M., Winefield, H., Zapf, D. & Sarris, A. (2010). Listening to the vullies: An exploratory study of managers accused of workplace bullying. Paper submitted for publication. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (Eds.), (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*. New York: Taylor & Francis Group, 495pp
- Keahsly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1 (1), 85-117
- Keashly, L. & Jagatic, K. (2011). By Any Other Name: American Perspectives on Workplace Bullying. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Taylor & Francis, pp. 3–31.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lee, D. (2000). Analysis of workplace bullying, *Personnel Review*, Vol. 29 N°5, 2000, pp 593-612. MCB University Press, 0048-3486
- Lengnick-Hall, M.L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 40, 25-39.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126
- Leymann, H. (1996). “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 165-84

- Lewis, D. (2004). Bullying at work: the impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(3), 281–299.
- Lewcovicz, I. (2004). *Pensar sin Estado*. Bs. As.: Paidós
- Martin, B. (2000). Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace, *Journal of Organizational Change Management* 13, 401–447.
- McCarthy, P. & Mayhew, C. (2004). *Safeguarding the organization against violence and bullying*. New York: Macmillan.
- Medina, F.J., Dorado, M.A., de Cisneros I.F.J., Arévalo, A. & Munduate, L. (2003) *Secuencias conductuales en la efectividad de la gestión del conflicto*; *Psicothema* 2003. Vol. 15, nº 1, pp. 12-18 ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG, www.psicothema.com Copyright © 2003 Psicothema
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press, 1968, pp. 27-29, 35-38
- Morán, C., González, R. & Landero, M.T. (2009). Valoración Psicométrica del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 25, n.º 1, 2009 - Págs. 7-16
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Martínez-Gamarra, M. & Galvez-Herrer, M. (2007). Assessing Workplace Bullying: Spanish Validation of a Reduced Version of the Negative Acts Questionnaire, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 10, No. 2, 449-457
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M.E., Garrosa, E. & Rodríguez-Carvajal, R. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida, *Universitas Psychologica*, V. 7 N°2 Mayo-Agosto 2008, 335-345
- Morgeson, F. P. & Campion, M. A. (2003). Work Design. En W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12 (Wiley, Hoboken, NJ), pp. 423–452.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (2003). Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective. En Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. *perspectives in research and practice* (pp. 185-202). London: Francis & Taylor
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S.B., Glasø, L., Aasland, M.S., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2009, 18, 81-101
- Nielsen, M.B., Glasø, L., Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 104, 2017, 195–206. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.015>
- O’Moore, M., Seigne, E., Mcguire, L. & Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 14 (6), 569-574.
- Randall, P. (1997). *Adult bullying: perpetrators and victims*. London: Routledge.
- Rayner, C. (1999). From research to implementation: finding leverage for prevention, *International Journal of Manpower* Vol 20 No1/2 pp28-38
- Rodríguez-Caballeira, Á., Escartín Solanelles, J., Visauta Vinacua, B., Porrúa-García, C. & Martín-Peña, J. (2010). Categorization and Hierarchy of Workplace Bullying Strategies: A Delphi Survey, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol 13 N°1, 297-308

- Rospenda, K. M., Richman, J. A. & Shannon, C. A. (2009). Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace, *Journal of Interpersonal Violence*, 24(5), 819-843.
- Salin, D. (2009). Organisational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study, *Personnel Review* 38(1), 26–44.
- Sánchez, V., Ortega, R. & Menesini, E. (2012). La competencia emocional de agresores y víctimas de bullying, *Anales de Psicología*, Vol. 28, N°1, (enero), 71-82
- Sanz-Vergel, A. I. & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 27, n.º 2, 2011 - Págs. 93-102
- Schneider, K.T., Hitlan, R.T. & Radhakrishnan, P. (2000). An examination of the nature of correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts. *Journal of Applied psychology*, 85, 3-12
- Schweitzer, M. E., Ordóñez, L. & Douma, B. (2004). Goal Setting as a Motivator of Unethical Behavior, *Academy of Management Journal* 47, 422-432.
- Seigne, E. (1998). Bullying at work in Ireland. [Versión Proceedings from the Bullying at Work 1998 Research Update Conference], Staffordshire University.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20, 57-69.
- Skogstad, A., Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, No. 1, 80-92
- Smith, P. K., Cowie, H., Olafsson, R. F. & Liefhoghe, A. P. D. (2002). Definitions of bullying: a comparison of terms used, and age and gender differences, in a fourteen-country international comparison. *Child Development*, 73, 1119-1133.
- Soylu, S. (2011). Creating a Family or Loyalty-Based Framework: The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Bullying, *Journal of Business Ethics* (2011) 99:217-231, DOI 10.1007/s10551-010-0651-6
- Spector, P.E., Zapf, D., Chen, P. Y. & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Stouten, J., Baillien, E., den Broeck, A., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment, *Journal of Business Ethics* (2010) 95:17–27, DOI 10.1007/s10551-011-0797-x
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156-167.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190
- Topa-Cantisano, G., Depolo, M. & Morales, F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. [Workplace Harassment: meta-analysis and integrative model of its antecedents and consequences]. *Psicothema*, 19, 88-94.

- Vaez, M., Ekberg, K. & LaFlamme, L. (2004). Abusive events at work among young working adults. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59(3), 569-584.
- Van de Vliert, E. (1997). *Complex Interpersonal Conflict Behaviour: Theoretical Frontiers*. London: Psychology Press
- Van Oudenhoven, J.P, Mechelse, L. & de Dreu, C.W.K. (1998). Managerial conflict in five European countries: The importance of power distance, uncertainty avoidance and masculinity, *Applied Psychology: An International Review*, 47, 439-455.
- Vartia, M. (1996). “The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 203-14.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying, *Scandinavia Journal of Work & Environmental Health*, 27(1), 63-69.
- Weingart, L. R., & Weldon, E. (1991). Processes that mediate the relationship between a group goal and group member performance. *Human Performance*, 4, 33-54
- Yamada, D. C. (2000). The phenomenon of “workplace bullying” and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, 88(3), 475-536.
- Yamada, D. C. (2004). Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, Vol. 8, p. 475, 2004. Recuperado de <http://ssrn.com/abstract=1303725>
- Yildirim, A. & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses, *Journal of Clinical Nursing Blackwell Publishing Ltd* doi: 10.1111/j.1365-2702.2006.01814.x. Recuperado de http://www.beckmanconsultingworldwide.com/uploads/A5_Mobbing.pdf
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20, ½, pp. 70-85
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). “Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp. 497-522
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), pp. 215-237

2.3. Acoso sexual en ámbito laboral y educativo: aportes psicosociales para su detección y abordaje

Raquel Galeotti

Resumen

El acoso sexual en el ámbito laboral y educativo es una forma de violencia en la que existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a estados de indefensión y de riesgo para quien lo sufre, ya sea que éste se manifieste en uno o varios eventos. En este artículo se exponen algunas particularidades presentes a la hora de su detección, denuncia y abordaje que se asocian a las actitudes y creencias que las personas mantienen sobre las víctimas, agresores y de las conductas de acoso sexual en sí mismas. En este sentido da cuenta de los significados sociales o imágenes circulantes sobre la sexualidad, el poder y la violencia que impactan en las posturas subjetivas de las víctimas para la denuncia de situaciones de acoso. Asimismo expone algunos mecanismos psicológicos presentes en las víctimas ante la dinámica intrusiva de la violencia sexual, que permiten una mejor comprensión social e institucional en particular para un abordaje adecuado y pertinente de las mismas.

1. El acoso sexual: violencia y abuso de poder

La violencia sexual es una expresión de violencia de género cuya etiología se relaciona a los roles atribuidos a hombres y mujeres y a las desigual-

dades producidas en el marco de las relaciones entre los sexos. Esta expresión de la violencia viene adquiriendo mayor visibilidad en los últimos años y constituye un problema social en términos de derechos humanos y de salud pública, dado que produce consecuencias devastadoras en la vida, dignidad, autonomía y calidad de vida de las personas que la sufren.

Esta mayor visibilidad acontecida de la mano de los movimientos sociales feministas, producciones e investigaciones académicas con impacto en la producción de legislaciones adecuadas a la realidad, no obstante, pone en evidencia la persistencia de dificultades en la percepción, detección y abordajes pertinentes desde las prácticas sociales y las organizaciones.

El acoso sexual en el ámbito laboral y educativo constituye una de las manifestaciones de violencia sexual, que persiste como conducta naturalizada siendo las mujeres mayormente víctimas del mismo. Es una forma de violencia en la que existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a estados de indefensión y de riesgo para quien lo sufre, ya sea que ésta se manifieste en uno o varios eventos.

Al igual que otras manifestaciones de violencia sexual presenta particularidades a la hora de su detección, denuncia y abordaje. Varios obstáculos caracterizan este hecho que pueden asociarse a las actitudes y creencias que las personas mantienen sobre las víctimas, los acosadores y de la conducta de acoso en sí misma. En este artículo se analiza esta tríada de relación de dimensiones considerando aspectos psicosociales presentes en las situaciones de acoso sexual.

De manera específica nuestra legislación a través de la ley 18561/09 en su artículo 2 define al acoso sexual como “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”. En su concepto se distinguen las dos nociones de acoso: a) *el chantaje sexual o “quid pro quo”* (Mackinnon, 1986) que refiere a exigencias de carácter sexual que ocasionan amenaza y/o perjuicio en la relación laboral o educativa existente, o bien condicionado al logro de ventajas como ascensos, mejoras salariales, aprobación de exámenes; b) *acoso sexual ambiental o entorno hostil* que implica la conformación de un clima laboral intimidatorio, ofensivo y humillante para la víctima sin que el mismo suponga necesariamente consecuencias negativas en la relación laboral. Cabe consignar que la ley establece que un único incidente considerado grave es suficiente para la conformación de la figura de acoso sexual.

Son comportamientos de naturaleza sexual:

- contactos físicos no deseados: tocamientos inadecuados, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo.
- insinuaciones molestas, comentarios obscenos, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia de tener encuentros fuera del lugar laboral.
- exhibición de fotos o videos sexualmente sugestivos o pornográficos, silbidos, gestos y miradas que generan pensamientos de connotación sexual.
- conductas de carácter sexual que denigran o intimidan como ser comentarios, alusiones o insultos que generan un ambiente hostil y degradante para la persona afectada.

El carácter de “indeseabilidad” de la agresión sexual se relaciona al concepto de consentimiento de la conducta sexual. Y en este punto se anuda uno de los problemas que atraviesa la valoración de la configuración del acoso sexual así como también de la mayoría de expresiones de violencia sexual. Nos referimos básicamente a la dinámica o itinerario que presenta la conducta sexual violenta por parte del agresor hacia la víctima y las actitudes, reacciones y conductas que asume ésta ante la agresión anudadas a procesos psicológicos específicos que se manifiestan.

El conocimiento de estos procesos particulares se complementa a su vez con el contexto donde se desarrollan las agresiones sexuales, su grado de promoción o tolerancia hacia este tipo de conductas así como los significados sociales que sustentan estos comportamientos, con efectos de mayor aislamiento por parte de quien las sufre. Aislamiento e incompreensión que llevan muchas veces al silencio de las víctimas por temor a no ser creíble ya sea por compañeros, jefes o autoridades, jueces, abogados e incluso en su círculo familiar o de amistad, optando por desestimar su denuncia.

El silencio procura evitar la sensación de profunda injusticia, incompreensión y soledad que produce la sospecha ajena, descargada sobre ellas después de haber tenido que negociar la vida y/o la integridad personal en una situación de extrema coerción física y psíquica caracterizada mucho más por el miedo que mueve a la acción que por la parálisis (Hercovich, 1992 p. 66)

De acuerdo a los planteos de Hercovich (1992) existen dos imágenes que articulan discursos sobre la sexualidad, la violencia y el poder con eficacia simbólica, perdurables en el tiempo que conllevan tanto al silencio de las víctimas como a la percepción social de la casi inexistencia de la violencia sexual hacia las mujeres. La primera, que se expresa ligada a un paradigma culpabilizador establece que en la relaciones entre los sexos las voluntades son parejas difiriendo en oposición los fines de cada uno, quitando responsabilidad en el agresor y ubicando a la mujer como incitadora. Estas nociones, plantea la

autora “erotizan la dominación y la violencia, falseándolas, o sea negando su verdadero carácter” (Hercovich, 1992, p.73). La segunda, que ubica en discursos e ideologías del paradigma victimizador, opone sexo y violencia evadiendo el problema de definición de los comportamientos sexuales en un contexto de dominación y por tanto desconociendo su dinámica particular.

En cualquiera de estos dos paradigmas la mirada se detiene en las víctimas enfrentadas a dar cuenta de sus conductas y reacciones y también por lo general y aún, recae en ellas la carga de la prueba en términos jurídicos, es decir su credibilidad. ¿Qué se espera de una persona que ha sufrido acoso o un ataque sexual? Resistencia o sometimiento conforman el elenco de conductas que se espera encontrar en una víctima de acuerdo a las imágenes descritas. Trampa que conlleva a poner en interrogación cómo se articula a la noción de consentimiento y hace necesario conocer las particularidades que se manifiestan en situaciones de violencia sexual.

2. Entre el gap perceptivo y el daño

La naturaleza sexual de las conductas de acoso hace que las víctimas resulten obligadas a reaccionar de inmediato estableciendo conductas indicadoras de su indeseabilidad y su comunicación a otras personas responsables de la institución u organismos reguladores. No obstante, cabe consignar que esto no sucede así en realidad. Son varias las razones que hacen que la persona acosada no denuncie en forma inmediata, entre ellas la percepción de la conducta abusiva permaneciendo callada ante ofensas leves como ser el uso cotidiano de lenguaje sexualizado, sentimientos de desubicación o “ser exagerada”, la falta de credibilidad y búsqueda por parte de otros de razones ocultas así como culpabilizarse por el acoso que está sufriendo.

Si bien uno solo de los comportamientos sexuales descritos anteriormente constituyen acoso sexual en el ámbito laboral o educativo, lo cierto es que habitualmente se instala lo que se denomina dinámica o itinerario del acoso caracterizado por conductas que se desarrollan en forma progresiva, es decir de menor a mayor gravedad intrusiva.

Algunos estudios sobre acoso sexual señalan un factor incidente en estas situaciones denominado *gap perceptivo* (vacío o brecha perceptiva) que refiere a que las mujeres aún sufriendo situaciones de acoso sexual, no las perciben como tales en sus primeras manifestaciones. En consecuencia un conjunto de conductas que se consideran como acoso leve y que pueden dar lugar a otras de mayor gravedad intrusiva no son percibidas claramente como acoso y por tanto con escasa o nula reacción ante las mismas. Nos referimos

a chistes de contenido sexual, comentarios sexuales inadecuados, solicitud de citas reiteradas, acercamiento excesivo, gestos o miradas insinuantes. Gap perceptivo alude a ese espacio de funcionamiento psicológico en el cual se percibe cualquier situación o vivencia sin inscribirla como experiencia de posible riesgo. En diversas situaciones de violencia sexual este aspecto se asimila a lo que se denomina campo de confusión o duda.

El registro subjetivo se produce cuando la situación de acoso ha avanzado hacia conductas con mayor gravedad e intrusión de la intimidad, con contactos físicos. Una investigación realizada en España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006) revela que las conductas de acoso más graves están fuertemente asociadas a otras de menor gravedad, 93% de mujeres pasó por experiencias de acoso leve.

En esta dinámica creciente el acosador detecta a la víctima y gana su confianza dando paso a la fase de dominio que implica el aumento de contacto, incluso fuera del horario laboral, para luego hacer explícitas sus demandas, amenazas y chantaje si no se accede.

En esta fase se manifiesta en forma central la vivencia de atrapamiento por parte de la víctima quien despliega mecanismos psicológicos asociados al estrés, entre ellos la hipervigilancia. Es un fenómeno de adaptación que permite afrontar una agresión dado que frente a una situación de estrés el organismo reacciona adoptando un sistema de alerta y depresión del sistema inmunitario. Se manifiesta fundamentalmente a través de conductas evitativas y/o conductas que tiendan a atenuar al otro. En estas situaciones la mayoría de las víctimas sienten culpa, se responsabilizan por lo sucedido y experimentan sentimientos de vergüenza. Tienden a entender que es un tema personal y de resolución personal que las lleva al silencio y aislamiento social e incluso en su propio ámbito de trabajo o académico. “(...) parte del poder que detentan los acosadores sexuales es la amenaza de hacer público el acoso sexual. Esto funciona como un chantaje, dado que silencia a la víctima y permite que continúe el abuso” (Mackinnon, 1986 (2014), p.169).

En cuanto a la figura del acosador existe escasa información sistematizada del perfil que presentan. Sin embargo, la experiencia señala algunas características que les son comunes y los distingue según los tipos de acoso que manifiestan.

En los casos de acoso leve se establece que suele tratarse de compañeros de igual nivel en el organigrama institucional, son inmaduros, presentan conductas sexistas y suelen sentir y demostrar orgullo por sus “conquistas”.

En relación al acoso grave suelen ocupar un cargo superior a la víctima, en general mandos intermedios y con trayectoria laboral en la organización. Con pareja estable e hijos, sin determinación por edad, presentan característi-

cas de personalidad narcisista, afectividad fría, desregulación de la imagen de sí mismo, baja autoestima, escasa empatía y representaciones sexistas de las mujeres (España, Ministerio de Trabajo, 2006).

En cualquier caso la motivación del acoso sexual se aleja de fines sexuales en sí mismos existiendo cierto goce en el despliegue de poder hacia un otro.

3. Consecuencias del acoso sexual. Valoración del daño

Las consecuencias del acoso sexual son multidimensionales y severas dado que afectan la vida personal y laboral de la víctima así como de la propia organización laboral donde acontece este tipo de conductas. Varían de acuerdo a las características personales, su capacidad de afrontamiento y a las redes de apoyo con las que cuenta la persona afectada.

- Físicas: se manifiestan dolores de cabeza, de estómago, trastornos de la alimentación y el sueño, fatiga y otras somatizaciones derivadas del malestar emocional.
- Psicológicas: surgen cuadros o síndromes de ansiedad, depresión, estrés, enojo e impotencia, irritabilidad, baja autoestima y afectación de sus conductas habituales en sus relaciones familiares y sociales.
- A nivel laboral se produce un impacto en las condiciones de trabajo con restricciones en el acceso a oportunidades, prestaciones, reducción de la productividad y la satisfacción laboral. Desmotivación, ausentismo, pérdida de trabajo.

Las consecuencias derivadas del acoso sexual suponen por tanto y riesgo a la salud y seguridad de la persona que lo sufre y los niveles de su ocurrencia, duración en el tiempo y grado de intrusividad constituyen indicadores de daño psicológico que esta violencia produce.

En la evaluación del daño producido es fundamental considerar la valoración de la propia experiencia de la víctima en sus dimensiones personales, físicas y psicológicas, así como también en su desempeño laboral y condiciones ambientales de su trabajo.

En la mayoría de las situaciones vividas de violencia, que suponen una injuria a su intimidad y dignidad se presentan indicadores de estrés que sobrepasan la capacidad de afrontamiento psíquico y éstos implican cierto quiebre/ruptura de su habitual funcionamiento psíquico, social y laboral. Es decir, este quiebre supone vivencias de cambios y transformaciones psicológicas que se significan como un antes y un después en su trayectoria vital.

Según Hirigoyen las personas acosadas y amenazadas son “víctimas psíquicas (...) se las ha colocado en un ‘estado de sitio’ virtual que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva” (2008, p.145).

Este factor se traduce en un funcionamiento neuronal y psíquico que se encuentra en permanente estado de alerta debilitando las capacidades de resistencia y afrontamiento. En aquellas situaciones propias del chantaje sexual, con duración variable en el tiempo combinado con un ambiente laboral hostil y humillante se suelen manifestar síntomas derivados de una vivencia ligada a lo traumático. Esta vivencia puede llevar a efectos de disociación de la personalidad con efectos de fragmentación.

(...) perturbación que afecta a funciones habitualmente integradas, como la conciencia, la memoria, la identidad o la percepción del medio. Constituye asimismo un fenómeno defensivo contra el miedo, el dolor o la impotencia ante un acontecimiento traumático que es tan lejano a lo que normalmente se puede concebir que el psiquismo no tiene otro remedio que deformarlo o expulsarlo de la conciencia. La disociación establece una separación entre lo soportable y lo insoportable, y condena a lo segundo a la amnesia” (Hirigoyen, 2008, p. 142).

Este mecanismo psíquico hace que a ojos de los otros, las personas que sufren violencia sexual se muestren distantes o anestesiadas emocionalmente y de alguna manera como si estuvieran alejadas de la vivencia de violencia. Estos elementos son fundamentales en los procesos de denuncia y valoración del o los hechos de violencia. En sus procedimientos se requiere formación y entrenamiento específicos de las personas que lo llevan a cabo, teniendo en cuenta que la propia evocación de la violencia sufrida supone romper con las propias defensas psíquicas que la persona ha construido. Implica asimismo una postura de escucha y comprensión, que integre conocimientos sobre los efectos de la violencia sexual en las víctimas que permita el despliegue del relato de los hechos vividos evitando su revictimización.

En definitiva, la incorporación de perspectivas de conocimiento integrado y con enfoque de género que articule las dimensiones de la dinámica de la violencia sexual, los mecanismos de afrontamiento de las víctimas, la particularidad de los agresores así como el contexto donde las conductas violentas se expresan son elementos fundamentales para el diseño de las estrategias de detección, valoración y sobre todo de prevención de estos fenómenos.

Referencias bibliográficas

- Hercovich, Inés (1992) De la opción “sexo o muerte” a la transacción “sexo por vida”. Ana M. Fernández (comp.) *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*. Argentina: Paidós, p. 63-68.
- Herrera, A.; Afroditi, P.; Herrera, C.; Expósito, F. (2014) ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24, p. 1-7. Recuperado: <http://www.elsevier.es> el día 26 de marzo de 2018.
- Hirigoyen, Marie-France (2008) *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.
- Ley 1861/09. Acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. Uruguay. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009/5>
- Mackinnon, Catharine (1986) El acoso sexual: su primera década ante la justicia. En Mackinnon, C. (2014) *Feminismo inmodificado. Discursos sobre la vida y el derecho*. Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales- INMARK (2006) El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Disponible en: <https://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/153594/mtasestudioacososexual.pdf>

2.4. Violencia de género y acoso sexual en entornos digitales

Pablo López

Resumen

En los últimos años, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) se difundieron masivamente en todo el planeta (aunque reproduciendo las desigualdades de acceso vinculadas a los desarrollos regionales), pasaron a formar parte de la vida cotidiana y, para la mayoría de la población, se han vuelto imprescindibles, ya que facilitan la ejecución de diferentes actividades. La llegada de la revolución digital, a la vez que abre una ventana de oportunidad para combatir la violencia de género, representa también un nuevo escenario donde esta se desarrolla y brinda elementos tecnológicos nuevos para recrudecer los escenarios tradicionales. En la literatura científica sobre esta temática, surgen algunas nuevas conceptualizaciones buscando dar cuenta de los cambios y diferentes características que el espacio virtual/online imprime sobre las violencias de género. Si bien hay casuística dónde se evidencia que los entornos digitales amplían las posibilidades para el acoso sexual en ámbitos educativos y laborales, la gran mayoría de las investigaciones se han centrado en otros tipos de violencia de género. Este capítulo busca presentar la cuestión de la violencia de género en las redes en general y plantear algunas reflexiones específicas en torno a la cuestión de los entornos digitales como escenarios del acoso sexual en los lugares de trabajo y centros educativos.

1. Introducción

La violencia de género (y en particular alguna de sus expresiones, como violencia sexual) es un fenómeno que atraviesa la historia de la humanidad y la inmensa mayoría de sus culturas (Segato, 2003). No obstante, ha sido principalmente en los países que se han adherido a la segunda y tercera generación de los Derechos Humanos dónde el fenómeno ha adquirido estatus de problema público. Tanto las acciones del feminismo y de los movimientos de mujeres en general, como los aportes de la academia, han impactado en la opinión pública y colocaron el tema en las agendas de los Estados. Uruguay no ha estado ajeno a ese fenómeno y, con cierto rezago respecto a otros países del mundo e incluso de la región, está desarrollando acciones para combatir un fenómeno cuyas manifestaciones más cruentas (los femicidios e intentos de femicidio) no han tenido una tendencia a la baja a pesar de las políticas que se han llevado adelante. En los últimos 20 años, en promedio un 78% de las muertes de mujeres en hechos violentos han sido a manos de su pareja o expareja (López y López, 2016).

Una de las formas más clásicas de caracterizar las diversas formas de violencia de género es ubicar su escenario, su/s perpetrador/es y el contenido de la violencia. Es decir, el escenario “hogar”, con perpetrador “pareja”, de contenido psicológico, patrimonial, físico o sexual constituye violencia doméstica basada en género; el escenario “espacio público”, con perpetrador “desconocido”, de contenido habitualmente sexual, constituye acoso callejero, entre muchos ejemplos que podrían utilizarse. Lo que interesa en el marco de este libro son dos combinaciones de escenarios, perpetrador/es y formas de violencia: a) por un lado el escenario “centro educativo”, con perpetradores “integrantes de la comunidad educativa” (habitualmente en situación de poder real o simbólico frente a la víctima), ejerciendo violencia sexual, lo que constituye “acoso sexual en el ámbito educativos”; b) por otro lado el escenario “ámbito laboral”, con perpetradores que pertenecen a este ámbito y que, en general, también tienen poder real o simbólico frente a la víctima y ejercen violencia con contenido sexual, es decir “acoso sexual laboral”.

La clasificación en base a escenario, perpetrador y contenido no busca redundar en lo ya dicho en otros apartados del libro. Lo que busca es precisar la formas en la que se construye la clasificación para prestar atención a cómo la categoría “escenario de la violencia” se ha visto ampliada -no sólo en los ámbitos de los que se hablará en este capítulo, sino en todo análisis de la violencia de género en general- por la irrupción de la revolución digital.

La llegada de la revolución digital, a la vez que abre una ventana de oportunidad para combatir la violencia de género, representa también un nue-

vo escenario donde se desarrolla y brinda elementos tecnológicos nuevos para recrudescer los escenarios tradicionales. Es importante remarcar que ni las redes sociales online ni las aplicaciones móviles producen desigualdad o violencia de género por sí mismas, sino que reproducen las realidades desiguales entre varones y mujeres, constituyen un nuevo escenario en sí mismo y un nuevo medio para la amplificación de los escenarios tradicionales.

2. La revolución digital y su impacto en la vida cotidiana

La tecnología ha introducido cambios en las formas de vida y de construir modos específicos de relaciones sociales desde los orígenes de la civilización. Sin embargo, al llegar el siglo XXI este proceso se aceleró como nunca antes de la mano de uno de los inventos más espectaculares de la historia de la Humanidad: internet. Esta creación modificó completamente la posibilidad de conexión y acceso a la información de las personas. Vargas Franco (2016), para graficar el impacto sociocultural de la revolución tecnológica, plantea lo siguiente:

La creciente expansión de internet y las redes sociales ha producido unas transformaciones sin precedentes en la historia cultural de la humanidad, solo comparables al advenimiento de la escritura hace más de 5000 años y a la aparición de la imprenta en el siglo XV (Vargas Franco, 2016).

En los últimos años, las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) se difundieron masivamente en todo el planeta (aunque reproduciendo las desigualdades de acceso vinculadas a los desarrollos regionales), pasaron a formar parte de la vida cotidiana y, para la mayoría de la población, se han vuelto imprescindibles ya que facilitan la ejecución de diferentes actividades.

Según ComScore (2015), las redes sociales son la actividad más popular en internet y representa uno de cada cinco minutos empleados en internet a nivel mundial. La red social más popular es Facebook y tiene 1871 millones de usuarios (We Are Social, 2016). El uso de las TICs y el acceso a internet, si bien no es homogéneo, se han colado en diferentes espacios sociales e involucra a gente de todos los sexos, edades, clases sociales y nacionalidades. Sin embargo, los/as adolescentes y jóvenes son sus principales consumidores. Las TICs inauguraron la “cultura digital”, algo nunca conocido. Aparecieron nuevos modos de escribir, de leer, de contar, de distribuir imágenes, de seducir, etc. (Linne y Basile, 2013).

En Uruguay, el acceso a Internet, así como la calidad y rapidez de conexión se incrementó exponencialmente en la última década. Actualmente,

el 80% de la población es usuaria de Internet, aproximadamente 2.720.000 uruguayos de todas las edades y zonas geográficas (Grupo Radar, 2016).

El acceso a las redes sociales se produce cada vez con mayor frecuencia desde los celulares. Un 72% de los usuarios de Facebook ya acceden desde su celular, así como el 71% de los usuarios de Twitter. (Grupo Radar, 2015). Según la ENAJ, un 90,5% de los adolescentes y jóvenes de Uruguay tiene celular, y un 60% de ellos tiene conexión a internet.

Actualmente es difícil medir el impacto de estos cambios porque continuamente se transforma la realidad y esto que afecta el modo de ser, estar y sentir de las personas. En la era digital, las nuevas tecnologías permiten hacer desaparecer las distancias físicas y esta es una de las características que amplía el fenómeno del acoso a nuevas modalidades.

La literatura internacional, al estudiar el impacto de las redes sociales y los entornos digitales en la subjetividad (sobre todo de los más jóvenes), está dividida en dos polos principales, con algunas posturas intermedias. Algunos se centran en los peligros que atañe la nueva realidad y otros la observan con un entusiasmo genuino. Posiblemente, ante la inmediatez de los acontecimientos la postura más sensata sea observar los fenómenos con honesta incompreensión y con voluntad de saber.

Más allá de esta división, los investigadores coinciden en un punto: los avances tecnológicos, la colonización de la vida cotidiana por parte de las TICs y la participación de la gente en diversas plataformas virtuales han provocado cambios en las subjetividades y las formas de relacionamiento entre los sujetos. Así, se pueden ver importantes diferencias en las subjetividades de las personas nacidas antes de esta revolución tecnológica y los/as nativos/as digitales. Según Lasén (2010), los dispositivos tecnológicos contribuyen a configurar, transformar y renegociar el ámbito de la intimidad y las relaciones íntimas alrededor de la sexualidad, el cuerpo y los afectos. Las principales áreas donde se han generado cambios son: a) La idea de intimidad; b) la idea de lo público y lo privado (clave en la teoría de género); c) las nociones temporales-espaciales; d) el acceso a la información; e) las lógicas de consumo; f) las fronteras entre lo real y lo virtual (fundamental para la construcción de lo subjetivo); g) la sexualidad y el establecimiento de relaciones sexo-afectivas; h) las formas de control social; i) el procesamiento/configuración de las identidades y; j) de la mano de lo anterior, la construcción del cuerpo y la imagen corporal

Los/as investigadores que hacen hincapié en los avances que representan el acceso y uso de las TICs y redes sociales online destacan que las plataformas virtuales ofrecen a los/as espacios para trabajar en la construcción de las identidades, incorporar las normas sociales, motivarse mutuamente en sus diversos intereses y dialogar con otros/as sobre sus asuntos comunes. Per-

mite además ampliar el universo de conocimiento, potenciar las relaciones afectivas y encontrar soluciones a diversos problemas. (Dueñas et al., 2016; Sánchez-Navarro y Aranda, 2015; Stengel et al., 2015; Colás, González y De Pablos, 2013; Linne y Basile, 2013)

Por otro lado, quienes han hecho énfasis en los riesgos de la nueva realidad, insisten en que estas tecnologías exhiben la intimidad, producen relaciones afectivo-sexuales superficiales y de corta duración, favorecen el establecimiento de noviazgos violentos, hacen más difícil la construcción de la identidad y exponen, sobre todo a las/os más jóvenes, a una gran diversidad de peligros tales como el sexting, grooming, cybersexo, cyberacoso, riesgos en la privacidad y riesgos comerciales, entre otros problemas. (Morelli et al., 2016; Boubeta et al., 2015; Vanderhoben, Schellens y Valcke, 2014; Del Río, M. et al., 2014; Casas, Ruiz-Olivares, Ortega-Ruiz, 2013; Sánchez Martínez y Otero, 2010; Agustina, 2010).

Aunque en la mayoría de los casos las investigaciones se ubican en uno de estos dos extremos, también se encuentran posturas en el medio que, si bien reconocen que estas tecnologías atañan ciertos peligros, se enfocan en construir espacios que potencien el uso seguro y responsable de las TICs y redes sociales online. Estas posturas no dejan de ver, a pesar de los riesgos, la inmensidad de posibilidades de aprendizaje que las redes posibilitan. (Flórez Buitrago, Ramírez García y Ramírez García, 2016; Sánchez-Navarro y Aranda, 2015; López Fernández, 2014; Rial, A. et al., 2014)

En la literatura sobre la temática particular de las violencias de género en redes sociales online, surgen algunas nuevas conceptualizaciones buscando dar cuenta de los cambios y diferentes características que el espacio virtual/online imprime sobre las violencias de género. Así, e-violencia (Bueno de Mata, 2013), violencia 2.0 (Donoso-Vázquez, 2014) dan cuenta de estas nuevas situaciones donde, por ejemplo, una característica particular aparece asociada con el cambio que tienen el tiempo y espacio en estas situaciones de violencia a través de las redes sociales. Es a través de estas, que la violencia de género y el acoso pueden darse en cualquier momento y en cualquier lugar, traspasando los límites temporales y físicos.

3. Violencia de género y entornos digitales

Los espacios virtuales se han ido transformando en los últimos años en los interlocutores más importantes de los espacios de socialización tradicionales, lo que hace muy difusos los límites entre lo real/virtual. Si bien esto se da con mayor intensidad en los nativos digitales, los inmigrantes digitales

han sido también muy afectados por el fenómeno. En la actualidad son las imágenes, mediadas por la tecnología, las que consiguen mayor impacto en la subjetividad de las personas, principalmente en las generaciones de niños, adolescentes y jóvenes.

Si se observa el segmento de los nativos digitales, la producción científica sostiene que las narraciones personales de adolescentes y jóvenes en las redes sociales online tienen una fuerte influencia en los refuerzos de los estereotipos de masculinidad-femineidad de las imágenes online. Lo que los/as usuarios/as suelen modificar regularmente en las redes sociales son las imágenes de sus perfiles, por encima de otros aspectos, lo que demuestra el peso que representa la imagen por sobre otras configuraciones de perfiles virtuales. De hecho, en los últimos tiempos, han aparecido en el mercado una gran diversidad de aplicaciones (entre ellas Instagram) cuyas funciones son, entre otras, la de editar las fotografías, a fin de mostrar la imagen más acorde a cada momento, contexto y reacción esperada por parte del resto de los usuarios/as. Estas modificaciones en general apuntan a hacer concordar la propia imagen con los cánones de belleza estereotipados (Muñiz Rivas et al., 2015; Tortajada, Araña y Martínez, 2013).

Cuando las personas cuelgan fotos y/o videos en las redes sociales, buscan cierto tipo de existencia en el mundo de la conexión. En la actualidad, se acepta socialmente la exposición del sujeto, se promueve y se reconoce, se derribaron algunas barreras -y al menos en determinados sectores de la población- el ser una persona pública otorga estatus y reconocimiento social. Esto sucede siempre que se cumpla con ciertos mandatos y estereotipos sociales que son promovidos por la globalización en su dimensión cultural.

Por otro lado, mensajes que reproducen el orden de género de nuestras sociedades son festejados (con reacciones positivas en Facebook, o siendo retuiteados, etc.) y la masividad de las reacciones refuerza la idea de su realidad. A través de memes, de post, de videos, de comentarios, de chistes de todo tipo, encuestas, rankings, e incluso “sesudas reflexiones”, se difunden a través de las redes mensajes que favorecen la misoginia y lo más reaccionario del patriarcado. Esto, compartido por las/os adolescentes, contribuye a perpetuar lo más cruel del orden de género actual.

En contrapartida, las personas que buscan modificar las pautas del modelo hegemónico también encuentran en las redes sociales un escenario para amplificar su voz. El movimiento “Ni una menos”, con origen en Argentina, que se ha expandido por varios países, así como el “#MeToo”, con origen en Estados Unidos, serían inconcebibles en la escala que lograron sin las redes sociales. Asimismo, cada persona puede utilizar las redes, con actitud militante, para intentar modificar esta realidad. La web 3.0 está allí, depende de cada uno/a lo que hace con ella. Sin embargo, los estudios indican que quienes

aspiran a un mundo libre de estereotipos de género y más igualitario, están perdiendo la batalla frente a los enormes estímulos para su reproducción.

En la introducción se planteó el tema de los escenarios de la violencia de género. Se menciona, vinculado al acoso, los ámbitos escolares y laborales, pero ¿qué hay de los espacios virtuales? Si las redes sociales online suelen ser espacios dónde, generalmente, se refuerzan los estereotipos de género (aunque también sirven como vehículos de cambio y resistencia en ciertos casos), es natural pensar que también se puedan convertir en un escenario de violencia de género. Y de hecho así es, la evidencia recolectada no sólo reafirma esta idea sino que, además, señala que las nuevas posibilidades tecnológicas han creado nuevas formas de violencia de género, que antes no existían porque eran imposibles.

Donoso-Vázquez, Rubio Hurtado y Vilà Baños (2016), Muñiz Rivas et al. (2015) y Ruiz (2014) encontraron, en sus investigaciones, que los espacios online pueden convertirse en escenarios donde se producen de celos enfermizos, acosos, controles y abusos, propiciando violencia entre parejas en espacios offline y también online. Estos estudios, además de los mencionados antes, concuerdan con que las redes sociales reproducen modelos estereotipados y desiguales de género y suelen estigmatizar los comportamientos que no se ajusten a la heteronormatividad.

Dueñas, et al (2016), investigó expresiones discriminatorias en las redes y constató que ocurren frecuentemente en redes sociales. De los motivos de discriminación, los principales son el género, la etnia, la clase social, formar parte de una minoría cultural y la apariencia física. Con las nuevas tecnologías, las bases culturales que sostienen el sexismo y la violencia de género se han trasladado al mundo digital y generan los mismos fenómenos en un nuevo escenario, con la complicación adicional que suponen las nuevas posibilidades de control y dominación que habilitan las nuevas tecnologías.

Por otra parte, la tecnología ha posibilitado a las personas a vivir experiencias sexuales distintas, que pueden ser muy satisfactorias por un lado, pero exponerlas/os enormemente por otro. Nos referimos al intercambio de mensajes de índole sexual, publicación de fotos y videos semi-desnudos o desnudos, realizar videollamadas con intención de excitarse o masturbarse (cibersexo), pautar encuentros con personas que no conocemos personalmente para concretar un intercambio sexual, entre otras. (Vizzuetth, García y Guzmán, 2015; Alfaro et al., 2015; Crimmins y Siegfried-Spellar, 2014). Si bien puede producirse una instancia acordada de cibersexo con el fin de obtener placer y esto no supone un problema en sí, puede terminar siéndolo cuando deriva en un episodio de sexrevenge, grooming o cyberbullying (Lorang, McNiel y Binder, 2016; Garaigordobil, 2015; Garaigordobil et al., 2015; Eisenstein, 2013; Whittle et al., 2013; Houck et al., 2013; Mitchell et al., 2012; INTECO, 2009).

Corresponde definir brevemente en qué consiste cada práctica, puesto que son novedades en lo que refiere a violencia de género, que tienen como escenario privilegiado las redes, según Velázquez (2011):

Sexting: Consiste en el intercambio de fotos y vídeos de tipo sexual a través de los teléfonos inteligentes. Las imágenes y grabaciones habitualmente son tomadas por la propia persona y enviadas de forma voluntaria a un contacto de confianza. Se puede transformar en “**Sexrevenge**” cuando ese contacto captura sin el consentimiento del implicado, el material ofrecido y lo comparte sin su permiso. En ocasiones, una vez terminada la relación, ese material es exhibido como forma de “venganza” por parte de la persona que siente ha sido “abandonada” (habitualmente varones). También podría ocurrir que un tercero, accidentalmente, acceda material producido para sexting y lo difundiera causando perjuicios a la víctima.

Grooming: Sucede cuando un adulto establece vínculos emocionales con un menor y trata de ganarse su confianza intencionadamente con el fin de que este se exponga sexualmente ante él. Puede derivar en abusos físicos, chantajes e incluso en su introducción en redes de prostitución y en la creación de material pornográfico pedófilo.

Cyberbullying: también emplea los medios telemáticos para ejercer un acoso psicológico sobre la víctima, atacándola de diferentes modos. El Estudio sobre hábitos seguros en el uso de las TIC por menores del INTECO, lo define como ‘acoso entre iguales en el entorno TIC, que incluye actuaciones de vejaciones e insultos de niños a otros niños’. Podría definirse como una evolución del tradicional acoso escolar que, esta vez, excede el ámbito del aula y va a parar a la red. Sus efectos, sin embargo, siguen siendo devastadores para los afectados e incluso pueden acarrearles problemas psicológicos graves durante toda su vida. Además, la despersonalización que provocan este tipo de canales y las posibilidades de anonimato dan lugar a toda clase de roles imaginarios que agravan todo el asunto. Este fenómeno descrito es clave en tanto se asemeja mucho a lo que se señalara más adelante respecto al acoso sexual en el ámbito educativo mediado por la tecnología, en tanto representa una ampliación de las posibilidades de un fenómeno ya conocido.

Si se piensa en cómo los entornos digitales han afectado el fenómeno de la violencia de género, en especial la que surge en el marco de las relaciones la afectivas, es necesario observar las nuevas posibilidades que ofrece la tecnología: la usurpación de contraseñas, la geolocalización, el control de las publicaciones y amistades, entre otras, son formas de violencia de género en las parejas que se vinculan directamente con las nuevas tecnologías. Entre otras prácticas que se han descrito como violencia de género en la era digital podemos destacar:

Constituye violencia de género en las relaciones interpersonales en la era digital: 1) Acosar o controlar a tu pareja usando el teléfono inteligente; 2) interferir en relaciones de tu pareja en Internet con otras personas; 3) espiar el celular de tu pareja; 4) censurar fotos que tu pareja publica y comparte en redes sociales; 5) controlar lo que hace tu pareja en las redes sociales; 6) exigir a tu pareja que demuestre dónde está con su geolocalización; 7) obligar a tu pareja a que te envíe imágenes íntimas; 8) comprometer a tu pareja para que te facilite sus claves personales; 9) comprometer a su pareja a que te muestre un chat con otra persona; 10) mostrar enojo por no tener siempre una respuesta inmediata online (López Blanco, 2016).

4. Entornos digitales como ampliación de los escenarios de acoso

El acoso sexual en entornos digitales, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, se produce entre dos o más personas que tienen una interrelación física, es decir, se conocen en persona o, por lo menos, comparten un ámbito en donde el acosador conoció a la víctima. El acoso no comienza a partir de una interacción virtual (como en el caso del grooming) y puede tener dos expresiones típicas: a) como una extensión del acoso que se vive en una relación en persona; b) como la vía exclusiva elegida por el o los acosadores para dañar a la víctima.

En lo que respecta a la primera expresión, en general más grave y violenta, el cambio más notable que trae la revolución digital son las facilidades que tiene el acosador para extender su práctica en el tiempo y espacios, invadiendo completamente la vida de la víctima. Antes, la mayor parte de las veces el fenómeno se restringía al espacio dónde se producía la interrelación. En ocasiones más extremas, el acosador buscaba trasladar su práctica a otros espacios de la vida de la víctima: enviaban cartas, fotos, aparecían cerca de las casas, en espacios recreativos frecuentados por las víctimas (clubes, plazas), hacían llamadas telefónicas, etc. No obstante, este estilo de acoso, que invadía otros espacios de la vida de la víctima, implicaba un esfuerzo extra para el acosador y no era tan frecuente. Lo habitual era que este tipo de violencia se restringiera al ámbito dónde había surgido, haya sido el centro educativo o el trabajo.

Las nuevas tecnologías ampliaron las posibilidades de acción de los acosadores: la víctima puede ser acosada todos los días y a toda hora a través de los entornos virtuales. El teléfono inteligente ha intensificado el vínculo de las personas con internet y la comunicación con los demás a distancia. Asimismo, es una puerta por donde pueden llegar mensajes agraviantes, imágenes sexuales

u otras formas de expresión del acoso permanentemente. El posible contacto del acosador no se restringe a un espacio y esto que genera que el estrés producido por la situación violenta sea constante. Aun cuando la víctima bloquee el acceso del acosador a sus redes sociales y aplicaciones de comunicación, siempre existen formas de burlar estas medidas de seguridad y, en muchos casos, las víctimas optan por desconectarse. Esta es una expresión digital del aislamiento al que lleva el acoso en los escenarios tradicionales: la víctima no se desconecta porque quiera evitar comunicarse con todos sus contactos positivos, lo hace simplemente quiere evitar el acoso a través de ese medio.

La segunda expresión, el acoso exclusivamente online, es cada vez más frecuente. Las acciones del acosador se restringen a los espacios virtuales, sin una manifestación en los espacios protegidos (lugares de trabajo y centros de enseñanza, en el caso de nuestra legislación), aunque debe provenir de una persona de esos ámbitos para caer bajo la definición de acoso sexual laboral o en la relación alumno-docente y no en la definición general de acoso online (donde el acosador puede provenir de cualquier ámbito y no tener ninguna relación de poder con la víctima).

Si se revisa la literatura científica sobre este fenómeno se observa que la disciplina que más se ha ocupado del tema es el derecho. La explicación puede estar en las limitaciones que tienen, en muchos países, las víctimas para al acceso a la justicia en estos casos. En 2012, Franks publicaba:

Las leyes sobre discriminación no han sido adecuadamente “actualizadas” para abarcar las nuevas y amplificadas prácticas de discriminación. Las dos principales limitaciones son (1) solo consideran el acoso sexual que ocurre en ciertos sitios protegidos (como los lugares de trabajo y las escuelas) como accionable y (2) suponen que tanto la actividad como los resultados dañinos del acoso sexual ocurren en esos mismos espacios protegidos. (p. 655) ²⁶

La autora señala que resulta difícil aplicar estas leyes cuando el acoso no se desarrolla en los espacios protegidos sino a través de medios digitales (aun cuando el origen de la interacción haya sido en esos espacios protegidos). La actualización de la ley que propone refiere a incorporar los entornos digitales como nuevos espacios donde se desarrolla el acoso sexual puesto que, en muchas ocasiones, la investigación de estos casos supone un despliegue de herramientas mucho mayor.

Cuando el acoso es exclusivamente online, se puede producir un fenómeno que no sucede cuando tiene manifestaciones en persona: el anonimato del acosador. En empresas grandes y en centros de enseñanza masivos, un acosador puede elegir a su víctima y comenzar a mandarle mensajes, imágenes, videos y audios de índole sexual, sin darse a conocer. Asimismo, puede comenzar a

(26) Traducción propia del original en inglés.

esparcir rumores en redes sociales donde participa la víctima, sobre actividades sexuales u otras caracterizaciones consideradas agraviantes por la víctima, utilizando perfiles falsos, teléfonos descartables o correos electrónicos creados especialmente, a través de los cuales, el acosador puede permanecer en completo anonimato. No obstante, lo más frecuente es que le haga saber a su víctima quien es, pero en el ámbito real, cara a cara, con alguna insinuación que suena inocente, pero es clara para la víctima, o en un espacio privado sin nadie que lo vea. En todo otro ámbito presencial, el acosador se comporta respetando las normas y ese contexto coloca a la víctima en situación de acoso sin testigos, donde la denuncia sólo puede ser investigada con apoyo de expertos en delitos informáticos. Dependiendo de las habilidades y recaudos del acosador, ese proceso puede ser más o menos trabajoso incluso para los expertos.

Como comentaba Franks (2012), muchas legislaciones no tienen previsto este nuevo escenario de violencia y discriminación, precisamente porque el avance tecnológico ha sido muy rápido y las adaptaciones legislativas requieren discusiones. De hecho, la ley uruguaya es de 2009 y requirió un largo proceso de discusión. Mientras tanto, en 2013 sólo el 27% de la población tenía un smartphone y en 2016 esa cifra se convirtió en un 74%, es decir, tres de cada cuatro uruguayos adultos tienen un smartphone y la mitad de ellos lo revisa cada 15 minutos promedio, según información de Grupo Radar (2017). La velocidad de la expansión de los entornos digitales es mucho mayor que la velocidad de las adecuaciones institucionales y legislativas. Por ese motivo, en muchos países, ya han surgido víctimas que se han encontrado con barreras legales para resolver su situación.

Respecto del escenario mixto, donde el acoso se da en presencia y a través de las redes, la tecnología (en general) beneficia a la víctima durante la resolución de su caso. Los acosadores que públicamente ejercen esa violencia suelen tener menos recaudos que los que buscan el anonimato. En varios países, el registro escrito o audiovisual que deja su actividad online suele ser utilizado como prueba complementaria o principal de la situación de acoso, sobre todo cuando las versiones de los testigos no son concluyentes o son francamente contradictorias.

Más allá de los desafíos que el acoso sexual en entornos digitales les plantea a los mecanismos legales de protección, el fenómeno plantea también cambios en la vivencia de las víctimas. No son muchas las producciones académicas sobre el acoso sexual en el trabajo o escuela en entornos digitales. Respecto de las situaciones donde el acoso se inicia en persona Franks (2012) plantea una vivencia más intensa del fenómeno por parte de las víctimas. El motivo es simple y ya se ha mencionado: la experiencia y el estrés que produce el acoso no termina con el fin de la jornada laboral o estudiantil, invade el resto de la vida de la víctima de forma constante e impredecible.

Sobre las situaciones en que el acoso es completamente virtual pero es perpetrado por personas de los trabajos o lugares de estudio hay aún menos información, no obstante, se está generando evidencia acerca de los efectos del acoso en internet en general. Sobre este punto, el informe realizado por Amnistía Internacional, en base a una encuesta realizada a mujeres de 18 a 55 años en 8 países (Dinamarca, España, Estados Unidos, Italia, Nueva Zelanda, Polonia, Reino Unido y Suecia) señala que un 23% de las encuestadas dijo que había sufrido abusos o acoso en internet en al menos una ocasión. Respecto de las consecuencias psicológicas de eses fenómeno, el 61% de las mujeres que habían sufrido acoso dijeron que les produjo una baja en la autoestima o habían perdido confianza en sí mismas, un 55% dijo que había experimentado estrés, ansiedad o ataques de pánico y un 63% dijo que había tenido problemas para dormir por ser víctima de esta situación (Amnistía Internacional, 2017).

En resumen: hay motivaciones legales y psicológicas para empezar a investigar y legislar respecto de este nuevo escenario de la violencia de género, el acoso a través de medios digitales. Toda expansión de los escenarios de interacción humana son a la vez una amenaza y un factor protector potencial para las víctimas de violencia de género, por tanto, concretar avances en la descripción y análisis de estos escenarios, y actuar desde las políticas públicas en consecuencia es imprescindible para proteger a víctimas actuales y futuras.

Referencias bibliográficas

- Agustina, J. R. (2010). ¿Menores infractores o víctimas de pornografía infantil?: Respuestas legales e hipótesis criminológicas ante el Sexting. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, (12), 11 – 44. (<https://goo.gl/rnU8k7>) (2017-03-16).
- Alfaro, M; Vázquez, M.E; Fierro, A; Herrero, B; Muñoz, M.F. y Rodríguez, L. (2015). Uso y riesgos de las tecnologías de la información y comunicación en adolescentes 13-18 años. *Acta Pediatr Esp*, 73(6), 126-135. (<https://goo.gl/MLsFzh>) (2017-03-16).
- Amnistía Internacional . (20 de 11 de 2017). *Amnistía revela alarmante impacto de los abusos contra las mujeres en Internet* . Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/>
- Boubeta, A. R., Ferreira, S. G., Salgado, P. G., & Couto, C. B. (2015). Variables asociadas al uso problemático de Internet entre adolescentes. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 15(1), 25–38. (<https://goo.gl/fy19ja>) (2017-06-09).
- Bueno de Mata, F. (2013). *Análisis procesal de la violencia de género ejercida a través de internet. Violencia de género e igualdad: una cuestión de derechos humanos*. Madrid: Editorial Comares.
- Casas, J.A., Ruiz-Olivares, R. y Ortega-Ruiz, R. (2013). Validation of the internet and social networking experiences questionnaire in spanish adolescents. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13, 40–48. (<https://goo.gl/aV47a0>) (2016-08-14).

- Colás-Bravo, P., González-Ramírez, T., y De-Pablos-Pons, J. (2013). Young People and Social Networks: Motivations and Preferred Uses {Juventud y redes sociales: Motivaciones y usos preferentes}. *Comunicar*, 20(40), 15-23. <https://doi.org/10.3916/C40-2013-02-01>
- comScore (2015). *Digital Future in focus. Global 2015*. Reston: comScore. (<https://goo.gl/kehGbB>) (2016-06-29).
- Crimmins, D.M. y Siegfried- Spellar, K.C. (2014). Peer attachment, sexual experiences, and risky online behaviors as predictors of sexting behaviors among undergraduate students. *Computer in Human Behavior*, 32(3), 268-275. (<https://goo.gl/BS8UxW>) (2016-07-14)
- Del Río, M., Del Barco, B., Castaño, E., & Carroza, T. (2014). Cyberbullying en tercer ciclo de Educación Primaria: variables moduladoras y consecuencias sobre la ansiedad. *Apuntes de Psicología*, 32(1), 5–14. (<https://goo.gl/o6Cmp1>) (2017-04-18)
- Donoso Vázquez, T. (Coord.). (2014). *Violencias de Género 2.0*. Mallorca: Kit-book.
- Donoso-Vázquez, T., Rubio Hurtado, M.J. & Vilá Baños, R. (2016). Violencias patriarcales en los entornos virtuales. Un estudio con adolescentes. *Revista Espaço do Currículo*, 9(1), 7-17. (<https://goo.gl/TGyHK6>) (2016-06-18).
- Dueñas-Cid, D., Pontón-Merino, P., Belzunegui-Eraso, Á., y Pastor-Gosálbez, I. (2016). Discriminatory Expressions, the Young and Social Networks: The Effect of Gender {Expresiones discriminatorias, jóvenes y redes sociales: la influencia del género}. *Comunicar*, 24(46), 67-76. (<https://goo.gl/euSUKF>) (2016-06-29)
- Dueñas-Cid, D., Pontón-Merino, P., Belzunegui-Eraso, Á., y Pastor-Gosálbez, I. (2016). Discriminatory Expressions, the Young and Social Networks: The Effect of Gender. *Comunicar*, 24(46), 67-76. (<https://goo.gl/euSUKF>) (2016-06-29)
- Flórez Buitrago, L., Ramírez García, C., & Ramírez García, S. (2016). Las TICs como herramientas de inclusión social. *3C TIC Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 5(1), 54-67. (<https://goo.gl/jdkvhs>) (2016-07-16)
- Franks, M. A. (2011). Sexual Harassment 2.0. *Md. L. Rev.*, 71, 655-680.
- Grupo Radar (2015). *El perfil del internauta uruguayo 2015. Resumen Ejecutivo*. Montevideo: Grupo Radar.
- Grupo Radar (2016). *El perfil del internauta uruguayo 2016. Resumen Ejecutivo*. Montevideo: Grupo Radar.
- Grupo Radar (2017). *El perfil del internauta uruguayo 2017. Resumen Ejecutivo*. Montevideo: Grupo Radar.
- Lasen, A. (2010). Mobile culture and subjectivities: an example of the shared agency between people and technology. En L. Fortunati (Coords.). *Interacting with Broadband Society*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang.
- Linne, J. y Basile, D. (2013). La discoteca virtual. Búsqueda de pareja en adolescentes de sectores populares a través de Facebook. *Razón y palabra*, 17 (85), 297– 316. (<https://goo.gl/eZbyFg>) (2016-11-18)
- López Blanco, F., (2016), (coord.), *Violencia de género en la red para educación secundaria*, Extremadura: Secretaría General de Educación, Junta de Extremadura
- López Fernández, M. C. (2014). TIC y redes sociales en educación secundaria: análisis sobre identidad digital y riesgos en la red. *Etic@ net*, 2(14), 162-175. (<https://goo.gl/zO7GTX>) (2016-08-04)
- López, A. y López, P. (2016). *Salud en Uruguay: tendencias y retos en clave de género*. Montevideo: OPP- Dirección de Planeación. Disponible en: goo.gl/HHhX4w

- Morelli, M., Bianchi, D., Baiocco, R., Pezzuti, L., & Chirumbolo, A. (2016). Sexting, psychological distress and dating violence among adolescents and young adults. *Psicothema*, 28(2), 137–142. <http://dx.doi.org/10.7334/psicothema2015.193>
- Muñiz Rivas, M., Cuesta Roldan, P., Monreal Gimeno, Mc., y Povedano Díaz, A. (2015). Violencia de pareja online y offline en la adolescencia: el rol de la soledad y del género. *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, (9), 85 – 97. <https://doi.org/10.4995/reinad.2015.3898>
- Rial, A., Gómez, P., Varela, J., y Braña, T. (2014). Actitudes, percepciones y uso de internet y las redes sociales entre los adolescentes de la comunidad gallega. *Anales de Psicología*, 30(2), 642 – 655. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.159111>
- Ruiz, M. A. (2014). Implicaciones del uso de las redes sociales en el aumento de la violencia de género en adolescentes. *Comunicación y Medios*, (30), 124-141. (<https://goo.gl/qGqJZ3>) (2016-08-30).
- Sánchez-Martínez, M., y Otero Puime, Á. (2010). Usos de internet y factores asociados en adolescentes de la Comunidad de Madrid. *Atención Primaria*, 42(2), 79-85. (<https://goo.gl/gqFdDK>) (2016-06-22).
- Sánchez-Navarro, J., y Aranda, D. (2015). El impacto de lo digital en la comunicación y las relaciones de los adolescentes. En: Roca, G. (Eds.), *Las nuevas tecnologías en niños y adolescentes. Guía para educar saludablemente en una sociedad digital* (pp. 91 – 99). Barcelona: Hospital Sant Joan de Déu.
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Stengel, M., Moreira, J. O., y Laguárdia de Lima, N. (2015). O Amor na Internet: um Encontro Amoroso de um Adolescente. *Psicologia em Estudo*, 20(2), 319-330. (<https://goo.gl/THtzqG>) (2016-08-18).
- Tortajada-Giménez, I., Araña-Baró, N., y Martínez-Martínez, I. J. (2013). Advertising Stereotypes and Gender Representation in Social Networking Sites {Estereotipos publicitarios y representaciones de género en las redes sociales}. *Comunicar*, 21(41), 177-186. <https://doi.org/10.3916/C41-2013-17>
- Vanderhoven, E., Schellens, T., y Valcke, M. (2014). Educating Teens about the Risks on Social Network Sites. An intervention study in Secondary Education. *Comunicar*, 22(43), 123-132. <https://doi.org/10.3916/C43-2014-12>
- Vargas Franco, A. (2016). Redes sociales, literacidad e identidad (es): el caso de Facebook. *Colombian Applied Linguistics Journal*, 18(1), 11-24. <https://doi.org/10.14483/calj.v18n1.9415>
- Velázquez, L. (2011). Sexting, sextcasting, sextorsión, grooming y cyberbullying. En: *El lado oscuro de los tics*. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_17/0121.pdf.
- Vizzuetth, A; García, M. y Guzmán, R. (2015). Construcción y validación de dos escalas para usuarios de redes sociales virtuales: Conductas sexuales de riesgo y motivación hacia el sexo en línea. *Psicología Iberoamericana*, 23(1), 66-74. (<https://goo.gl/9A9ASd>) (2016-07-07)
- We Are Social. (2016). *Digital yearbook: We are social compendium of key digital statistics and data points for 232 countries around the world*. Londres: We Are Social.

2.5. Hacia la comprensión del Acoso Sexual Laboral y Educativo

Natalia Magnone Alemán y Gabriela Pacci

Resumen

El presente capítulo se desarrolla en dos momentos. En el primero se aportan conceptualizaciones del acoso sexual laboral y educativo jerarquizando miradas feministas y enfoques con perspectiva de género. En el segundo momento se realiza una descripción sobre la situación actual de Uruguay a través de datos que describen el problema, el reconocimiento formal en materia de derechos, la institucionalidad y acciones llevadas adelante.

La discusión teórica referencia diferentes aportes académicos y de investigación que se entienden son insumos sustantivos para la comprensión sobre el problema que se busca abordar, así como aquellas producciones feministas y de género que permiten dar cuenta del mismo. Surgen así algunas dimensiones de análisis a tener en cuenta: naturalización y violencia simbólica; interseccionalidad; y perspectiva de masculinidades.

Este trabajo toma insumos de un diagnóstico en el que las autoras participaron en 2016 para la Dirección de Planificación de Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). Esto se realizó en el marco de un Convenio entre la Asociación Profundación para las Ciencias Sociales y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Los informes fueron parte de la etapa diagnóstica del Estudio de Prospectiva en Género el cual servirá de insumo a la Estrategia Nacional de Desarrollo.²⁷

(27) Informes disponibles en: <http://www.opp.gub.uy/decimos/noticias/item/1568-las-brechas-de-genero-en-uruguay-en-los-ultimos-30-anos>".

El capítulo se nutre de otros procesos de investigación realizados por las autoras, así como de referencias teóricas y analíticas en materia de feminismos, violencias de género, violencia sexual, acoso laboral y en el ámbito educativo, entre otros.

A modo de cierre, se exponen algunos aportes que puedan contribuir a que el Estado -sus normas e instituciones-, la academia -en tanto productora de conocimiento- y la ciudadanía tengan más herramientas para rechazar y prevenir el acoso sexual.

1. El acoso sexual desde la perspectiva de género

El Acoso Sexual Laboral y Educativo ha sido definido por diferentes perspectivas de análisis. Siguiendo a Sonia Frías, la perspectiva psicológica plantea que es “(...) el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar” (Frías, 2011, p. 332). Desde esta perspectiva una persona ha sido objeto de acoso si siente que lo ha sido. Otras perspectivas, como la conductual, consideran que determinados comportamientos de naturaleza sexual en el ámbito laboral son acoso sexual independientemente de que la persona lo sienta como tal. Un tercer tipo de perspectivas son las legales “Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual que es ofensivo y desagradable para quien es objeto del mismo”. (Ibidem)

Si bien las perspectivas anteriores tienen su aporte en ámbitos específicos. Proponemos una mirada, que al decir de Linda Gordon, visualice al acoso sexual como un comportamiento anclado en las relaciones de opresión hacia las mujeres. (Gordon, 2017, p. 10).

El acoso sexual es un término creado por el feminismo estadounidense de los años 70, sin embargo, las conductas de hostigamiento sexual, generalmente, de hombres hacia mujeres en ámbitos laborales están documentadas desde hace mucho tiempo atrás. Linda Gordon en su discurso “La política del acoso sexual” de 1981 ya se refería a la lucha de las mujeres de las fábricas textiles Lowell, que en 1820, se opusieron a este tipo de comportamiento masculino.

Es la capacidad del feminismo de politizar la vida cotidiana lo que ha transformado una conducta naturalizada, una “muestra de la hombría natural”, en un tipo de violencia.

En esta nueva clave, una insinuación, una palmadita o un pellizquito en el trasero dejan de ser vistas como una especie de capital femenino acumula-

do, motivo de orgullo o –a lo más- turbación, para pasar a convertirse en una forma de violencia sistémica, de mayor o menor gravedad (Barrère Unzueta, 2013, p.18-19)

Para el análisis propuesto, requerimos herramientas teóricas que nos permitan reinterpretar acciones, fenómenos, circunstancias de la vida cotidiana como parte de una totalidad concreta que se explica a través de procesos sociales que han legitimado las diferencias de género. Dicha legitimación ha generado históricamente desigualdades estructurales (económicas, sociales, políticas) construyendo ciudadanos de segunda o sujetos vulnerabilizados.

Mirando hacia atrás en la historia, podemos observar que desde la Revolución Francesa hasta ahora el principio de igualdad ante la ley se ha venido formalizando en las Constituciones democráticas y republicanas. De todos modos, estos derechos formales, generales y teóricamente “neutros”, no han garantizado su acceso sustantivo para todas las personas.

Hay principios rectores, que transversalizan las convenciones internacionales, leyes y políticas sociales que reconocen derechos, pero que continúan legitimando la existencia de jerarquías. “El sujeto del derecho y la política, el sujeto de la filosofía y la teología, incluso el sujeto de los derechos humanos, es desde la antigüedad hasta la modernidad varón, blanco y propietario” (Maffia, 2005, p. 3).

Son dos los mecanismos por los cuales los sistemas de Derechos Humanos, aparentemente universales, han excluido a las mujeres. Uno es la ausencia de la participación de las mujeres en la definición de los derechos y principios, aún cuando refieran a asuntos de sus vidas. El otro es la invisibilización de su especificidad, diversidad y necesidades. Introducir la perspectiva de género en la teoría de los Derechos Humanos ha sido un paso reciente y surge como consecuencia de la lucha feminista. (Morelli, 2015)

En varios países, como en el nuestro, se han promulgado leyes que pretenden comenzar a saldar la ceguera de género de la legislación. En ese marco, desde el 2009, contamos con la Ley de Acoso Sexual Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno, a la que nos referiremos más adelante.

1.1. El acoso sexual como violencia de género.

El acoso sexual deviene de un aprendizaje social a través del cual una persona se constituye como objeto frente a otras. Esa persona pareciera perder la calidad de tal y es transformada en objeto de posesión y abuso. En una sociedad patriarcal y machista, las mujeres (y también otros sectores de población) son vulnerabilizadas y plausibles de ser acosadas sexualmente.

Frías (2011) plantea que el Acoso Sexual Laboral está más asociado al poder que al sexo, donde los hombres acosan a las mujeres “porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica y, por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral” (p 335).

Con lo anterior no se niega la existencia de mujeres acosadoras, ni de hombres acosados. Pues como en otras manifestaciones de la violencia de género, mucho tiene que ver el tipo de ejercicio de poder que ejerza quien lo detente. Con la siguiente definición se trasciende una mirada biológica del problema y se hace énfasis en las construcciones sociales y políticas devenidas de la diferencia sexual. La violencia de género es:

(...) cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre hombres y mujeres, (...) Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas o de estado.” (Ward, 2002 en: Castro, 2012, p.27)

Frecuentemente minimizado, el efecto del acoso sexual sobre la persona acosada genera daño. Pueden haber afectaciones a nivel físico y de salud mental, con consecuencias negativas sobre el entorno familiar y sobre el propio puesto de trabajo (Tellechea, *et al*, 2012). Este daño, como venimos viendo, es resultado de desigualdades genéricas de poder.

Las relaciones de poder implicadas en el acoso sexual no pueden ser concebidas sólo de persona a persona; éstas permean la organización económica, social y política. Dilucidar cuáles son los atributos que detentan poder en una organización laboral o educativa requiere un análisis organizacional profundo, tener en cuenta el tipo de relaciones sociales que se generan, los mecanismos de comunicación y decisión no sólo formales, sino también informales.

El análisis de casos permite observar que hay roles estratégicos que no responden a lugares de jerarquía en el organigrama, pero gozan de ciertos privilegios y son susceptibles a ser ejercidos por personas que pueden ejercer de manera ilegítima dominación sobre otras.

Numerosos estudios (Welsh, 1999) han encontrado que el -Acoso Sexual - en el ámbito laboral está asociado con la organización formal e informal del poder, la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización, las normas implícitas o explícitas del trabajo y de la

organización, cómo se estructura y se divide el trabajo, y cómo, a partir de las interacciones entre hombres y mujeres, el género se construye y reconstruye. (Frías, 2011, p.336)

Hay funciones como las de portería, conducción de autos institucionales, gestión de personal, vigilancia, etc. que pueden tener una jerarquía simbólica que habilita a un acosador a ejercer su violencia, a pesar de no estar en cargos de dirección o jefatura. El poder adquiere múltiples formas, para analizar situaciones de acoso sexual no alcanza con analizar la organización en su estructura vertical.

La definición de género que ofrece Joan Scott (1990) nos ayuda a entender ciertas características de la sociedad que permiten que algunas personas puedan acosar y otras ser acosadas. Define al género como “(...) el elemento constitutivo de las relaciones sociales, basados en la diferencia que distinguen los sexos y -...- una forma primaria de relaciones significativas de poder” (p. 38).

La historiadora entiende al género como categoría analítica para la comprensión de los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. En este marco el género comprende cuatro elementos interrelacionados:

- a. *Los símbolos y mitos que evocan representaciones múltiples y contradictorias.* En relación a nuestro objeto de estudio aparece la “mujer como símbolo sexual”; el hombre como “potencia sexual”; son símbolos que existen en nuestra cultura y van sembrando un campo propicio para el acoso.
- b. *Los conceptos normativos que se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman el significado de hombre y mujer.* Las doctrinas legales conservan concepciones machistas que atentan contra la justiciabilidad de los derechos de las mujeres. En el libro “El Acoso Sexual en el Trabajo”, que recoge sentencias sobre Acoso Sexual Laboral en España, queda claro las múltiples formas por las cuales distintos Juzgados no protegen a las mujeres acosadas (no reconocen pruebas existentes, consideran de escasa gravedad situaciones como demandar favores sexuales o tocamientos, entre otras) (Mejías, 2001, p. 103-148)
- c. *Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el género se construye a través del parentesco pero también mediante la economía y la política.* El mercado de trabajo perpetúa la segregación horizontal y vertical de género que es caldo de cultivo de situaciones de discriminación hacia las mujeres. Por otra parte en ciertas organizaciones está permitido la circulación de imágenes, videos y chistes sexistas.

d. *La subjetividad y las identidades de género: como ser varón y como ser mujer; así como los atributos que derivan de las relaciones de género y van determinando la identidad.* Todo lo anterior se encarna en las subjetividades. Produciendo hombres que creen que las mujeres son cuerpos a seducir y a abusar.

La perspectiva de Joan Scott desafía a desplegar una agenda de trabajo con múltiples estrategias para la disminución de este tipo de violencia. Pues es preciso transformar la cultura, las normas, las organizaciones y en paralelo la producción de subjetividades.

Existen otras perspectivas que toman distancia con la definición de género como construcción social de la diferencia sexual. Thomas Laqueur (1994), teorizando en la misma línea que Butler, retoma a Scott destacando que el concepto de género “no es una categoría que media entre la diferencia biológica fijada, por un lado, y las relaciones sociales históricamente contingentes por otro. Más bien incluye al propio tiempo biología y sociedad” (p.35).

En este marco no es la naturaleza la determinante de la cultura, sino que la cultura también determina a la naturaleza. Esto permite pensar al cuerpo (“lo natural”) no como medio pasivo en el que se imprimen significados culturales. Desde esta perspectiva, se sitúa a Judith Butler quien une al cuerpo, con las formas de vivirlo, lo que es y la expresión del mismo; no separa lo biológico de lo cultural sino que los fusiona. Piensa al sexo, tanto como al género, como constructo social y cultural y, por lo tanto, rompe con la separación sexo-género.

Si se refuta el carácter invariable del sexo, quizás esta construcción denominada «sexo» esté tan culturalmente construida como el género; de hecho, quizá siempre fue género, con el resultado de que la distinción entre sexo y género no existe como tal. (...) Como consecuencia, el género no es a la cultura lo que el sexo es a la naturaleza; el género también es el medio discursivo/cultural a través del cual la «naturaleza sexuada» o «un sexo natural» se forma y establece como «prediscursivo», anterior a la cultura, una superficie políticamente neutral sobre la cual actúa la cultura. (Butler, 2001, p.55-56)

Partiendo de la idea que el acoso sexual es una de las violencias de género que se expresan en los cuerpos de las mujeres, podemos comprenderlo a partir de reconocer lo que representa el cuerpo femenino en la sociedad machista.

Al cuerpo se le imprimen significados y sentidos que nada tienen que ver con su naturaleza. La construcción de la feminidad y la masculinidad hegemónicas es un proceso de asignación de valores, normas, deseos, prohibiciones, libertades, y esto opera en cada uno de nosotros/as de manera similar, pero también diferente. Los sujetos sociales deben responder a un modelo de

masculinidad y feminidad que sus cuerpos y su ser subjetivo no “cumple” plenamente. Y por lo tanto, esto genera mecanismos de control, disciplinamiento, dominación, y también de violencia, para que dicho “modelo” continúe en vigencia.

El acoso sexual es una expresión de cómo la cultura construye a la naturaleza y no viceversa. La cultura imprime de significados lo que en apariencia es de origen biológico. Las mujeres sufren acoso sexual porque la cultura construye un paradigma que acepta y promueve que sus cuerpos sean objeto de propiedad de terceros.

Otro asunto a tener en cuenta es que el acoso sexual no se explica por necesidades o determinaciones biológicas. El varón no está gobernado o poseído por procesos químicos, hormonales, cromosómicos que lo llevan a pretender poseer el cuerpo de otra. El varón que acosa no sólo es consciente que acosa, que domina, que invade, también sabe que en esa relación social (laboral o educativa) es él quien ejerce el poder y el que domina la situación.

En las conversaciones cotidianas donde los estereotipos y preconceptos del sistema sexo-género rebrotan, es habitual escuchar que se intenta entender al acosador pero no a la acosada. Por ejemplo: “se debe haber sentido muy atraído por su belleza”, “... por la ropa que usa”, “...por su carácter “atrevido”, “ella le coqueteaba, lo provocó y él respondió”, entre muchos otros.²⁸

Sin embargo, sobre la víctima del acoso se realiza un “escrutinio de valores y normas de conducta” como para enjuiciar si se lo merecía o se lo buscó. Por ejemplo: “cómo se va a meter con el jefe”, “quien sabe lo que pasó realmente y ella ahora está despechada”, “son asuntos privados y no de la empresa”, “hubiera denunciado antes si es tan grave como dice”, entre otros.²⁹

La ideología machista, a priori a toda vivencia particular, acepta que el hombre posee a la mujer; naturaliza formas de ser y actuar que son producto de un aprendizaje social de generación en generación, transmitido a través de las normas e instituciones.

1.2. Naturalización y violencia simbólica

Existen conceptualizaciones del Acoso Sexual Laboral que enfatizan su función como mecanismo de control de los varones sobre las mujeres para

(28) Los enunciados encomillados son ficticios y creados por las autoras para ejemplificar relatos que podrían expresar compañeros/as de trabajo de los implicados en una situación de acoso sexual cuando el pensamiento cotidiano está cargado de prejuicios y valoraciones machistas y sexistas. Sin perjuicio de lo anterior, entendemos que si bien los relatos son ficticios, tienen un sustento empírico y teórico que podrán servir de ilustración para el análisis de situaciones reales.

(29) *ibidem*

mantener la dominación. Siendo un tipo de violencia difícil de identificar por dos motivos: en algunas situaciones no queda clara la línea que separa las bromas, el cortejo, las provocaciones, violencia y acoso (Elsesser y Peplau, 2006 en Frías, 2011, p 335); el segundo motivo, de carácter estructural, se vincula a que algunas de las manifestaciones de esta violencia son invisibilizadas y de carácter simbólico, “revestidas de cierta legitimidad y justificación, y por lo tanto no conceptualizadas como violencia” (Bourdieu, 1998 en Frías, 2011, p.335).

Pierre Bourdieu (2000) plantea que la universalidad de la dominación masculina hace que la visión androcéntrica:

(...) esté investida por la objetividad de un sentido común, entendido como consenso práctico y dóxico (...) Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales. (p. 28-30).

Buena parte del acoso sexual está incrustado en el lenguaje corporal, en insinuaciones, en miradas groseras:

(...) gestos que variarán según la cultura, el grupo social, la clase y la época, así como por individuo. Una consecuencia es que a menudo es imposible probar que un determinado gesto fue acosador; (...) Además, la amenaza implícita puede ser extremadamente sutil. Los hombres tienen poder sobre las mujeres de tantas maneras que no necesitan ser jefes, ni hacer amenazas directas, para que sus propuestas sexuales sean coercitivas. (Gordon, 2017, p.3)

En actividades de capacitación³⁰ para prevenir el Acoso Sexual Laboral en Uruguay, en las cuales participó una de las autoras, aparecieron varias situaciones de violencia simbólica en lugares de trabajo. Por ejemplo la circulación entre trabajadores/as de videos pornográficos. Si bien a algunas personas no les parecía correcto, nadie se oponía a una práctica que “debía” ser tomada como algo divertido. La violencia simbólica de mirar, algunas veces juntos/as y en el propio espacio laboral, mujeres desnudas cosificadas como objetos de placer masculino, es un indicador de riesgo de acoso en el clima laboral.

Si el entorno laboral está sexualizado se propicia la imagen de las mujeres como objetos sexuales.

Existe una fuerte vinculación entre el acoso sexual y el sexismo. El sexismo se constituye a través de diversos comportamientos y hábitos que expresan una falta de respeto hacia las mujeres sin llegar a ser acoso sexual. Un ambiente de trabajo sexista es aquel donde se permite o favorecen los chistes sexuales, los comentarios irrespetuosos y la exhibición de fotografías pornográficas o sugestivas. (Tellechea *et al*, 2012, p.16)

(30) Curso de formación en Acoso Sexual Laboral para empresas de los rubros seguridad, frigorífico y supermercado. Inefop-Mujer Ahora. 2015

Bourdieu (2000) define a la violencia simbólica como algo que:

(...) se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (...) cuando no dispone (...) de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esa relación parezca natural. (p. 29)

Algunas personas que han sido acosadas experimentan sentimientos de culpa. Y esto puede ser interpretado con el concepto de violencia simbólica. En estos casos en el principio del acoso la situación fue vivida con cierta incomodidad, pero el “consenso dóxico” hacía tolerar las insinuaciones y piropos como algo normal. Pero cuando la conducta comienza a ser intolerable y comienza a ser “extrañada” por la persona acosada, ésta puede sentir un cierto sentimiento de culpa por haber dejado avanzar la situación hasta ese punto. Cuando se quiere parar el acoso, la persona acosada se siente envuelta en un clima que cree haber ayudado a generar. Esto obstaculiza la posibilidad de pedir ayuda.

Con los párrafos anteriores queremos subrayar que tanto para sancionar o prevenir el Acoso Sexual es necesario saber que en las organizaciones pueden reproducirse relaciones sociales que naturalizan el sexismo. Y que esto es factor de riesgo para este tipo de violencia. Hacer inspecciones de clima laboral y educativo así como pautar normas de relacionamiento no sexista contribuye a su erradicación.

1.3. La perspectiva de Masculinidades

Los estudios sobre los varones y la construcción de las masculinidades violentas es una perspectiva analítica que se ha desarrollado y se la viene jerarquizando desde hace relativamente poco tiempo. Desde mediados de los ‘80

(...) los varones se transformaron en objeto de estudio en la región; se comenzó a preguntar sobre ellos” y las ciencias sociales, de manera sistemática y acumulativa, comienzan su investigación. Sus cuerpos, subjetividades, comportamientos y aquello denominado “lo masculino” es sometido a escrutinio científico; se comienza a “de -construir” la masculinidad, a “desnaturalizarla” (Valdés 2001, en Olavarría; 2009, p. 2)

Pensar desde esta perspectiva los problemas sociales es intentar superar la centralidad del sujeto empírico “mujer”. “Es decir, se está frente al desafío, desde una mirada de género feminista, de poder analizar las determinaciones que atraviesan a los varones frente a estos problemas sociales” (Pacci, 2014, p.34).

Reconocer desde el estudio de las masculinidades la posición de los varones en la estructura machista, permite desnaturalizar su posición de agresores o “malos” y objetivar su masculinidad como producto de un devenir sociohistórico que requiere transformación para el avance en derechos humanos. Visibilizarlo como sujeto histórico, permite cuestionar los privilegios adquiridos y el ejercicio de poder en las relaciones humanas (tanto laborales, como educativas, familiares, sociales)

De todos modos, se observa que tanto la producción académica como el diseño de políticas sociales que buscan tener una perspectiva de género, en términos generales tienden a invisibilizar el lugar del varón y no se discute o propone deconstruir las estructuras que legitiman masculinidades violentas. Lo anterior, refuerza la separación dicotómica varón-mujer sin profundizar en una mirada que se centralice en la diversidad de géneros, sexualidades, cuerpos, etc.

Proteger a la mujer y castigar al varón tienden a ser las estrategias tanto analíticas como de intervención estatal. Esta postura se funda en la idea que la mujer requiere protección, cuidado, de alguna manera por reconocerla como “débil”, mientras que al varón se lo naturaliza como violento, y por lo tanto requiere castigo. Si bien puede ser discutible (sin negar que hay excepciones), si se observa la masa de producción científica (teórica y empírica) así como las políticas públicas que abordan las violencias de género y especialmente el acoso sexual, la mirada y acción está puesta más en el sujeto preconcebido como vulnerable que en el considerado como el que detenta poder y prestigio (al decir de Kimmel).

En suma, proponemos una perspectiva teórico-metodológica que visibilice lo invisible para tornarlo vulnerable y plausible de transformación social. Ese sería el núcleo de una perspectiva teórica transformadora de las relaciones de género. En este mismo sentido, proponemos que las políticas públicas se funden en un paradigma transformador de las relaciones de género, donde el sujeto teórico y empírico sea la diversidad humana y no el binarismo hombre-mujer.

1.4. Interseccionalidad y producción de condiciones para el acoso sexual

(...) escuchó a dos mujeres conversando. Una era blanca, la otra, negra. La última le preguntaba a la primera qué veía cuando se miraba en el espejo por la mañana. La mujer de piel blanca respondía: ‘veo una mujer’. La mujer de piel negra anotaba: ‘ese es el problema: cuando yo me miro al espejo, veo

una mujer negra. Para ti la raza es invisible, porque así funcionan los privilegios'. Kimmel acota: 'A partir de esa conversación me convertí en un hombre blanco de clase media. Me di cuenta de que la raza, la clase y el género también tenían que ver conmigo (...) la invisibilidad es consecuencia del poder y el privilegio. (Kimmel, 2000, p.7 en Faur, 2004, p.27)

A partir del cuestionamiento del feminismo negro al feminismo anglosajón de los años 70 comienza a gestarse la noción de interseccionalidad. La intelectual afro estadounidense Kimberlé Williams plantea que la interseccionalidad permite conceptualizar al "sistema complejo de estructuras opresión que son múltiples y simultáneas" (Williams, 2014, p.98).

Lo interseccional trasciende al enfoque aditivo (que hace énfasis en el efecto acumulativo) y se refiere a cómo formas de opresión estructurales producen situaciones no reductibles a los efectos sumados de las distintas opresiones. Una mujer inmigrante, joven, afro y pobre va a tener menos herramientas para enfrentar el acoso sexual que mujeres que no porten tantas opresiones simultáneas.

Existen enfoques que conciben la discriminación como la afectación entre sí de diversos factores, donde cada uno agrega su peso a la desigualdad. Pero éstos no reconocen la especificidad de los fenómenos que existen en los espacios en donde transcurren personas que experimentan múltiples dimensiones de discriminación. (Symington, 2004, p.3)

Una investigación española muestra que las mujeres acosadas sexualmente no son las trabajadoras jóvenes y atractivas. Sino que son mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales tradicionalmente masculinos, mujeres que acaban de conseguir su primer trabajo, varones homosexuales y mujeres de minorías étnicas. (Mejías, 2001, p.16)

Por su parte, una investigación mexicana concluye que luego de controlar por otros factores,

(...) todas las mujeres empleadas tienen el mismo riesgo de haber sido objeto de -Acoso Sexual Laboral- con independencia de su educación, condición de hablante de lengua indígena, años de experiencia en su empleo o estrato socioeconómico. Aquellas mujeres que carecen de pareja actualmente, pero que en algún momento la tuvieron (separadas/divorciadas y viudas), tienen un riesgo mayor. (Frías, 2011, p.359)

Según los trabajos recién referenciados el principal factor identificado en las situaciones de acoso es ser mujer y no tener pareja. La mujer es considerada más vulnerable cuando no hay un varón que sea su "propietario" y, por lo tanto, en el entorno laboral o educativo, a quien se respeta no es a esa mujer, sino a ese varón.

Considerando lo anterior, entendemos necesario profundizar en investigaciones que contribuyan a comprender tanto las condiciones que aumentan las probabilidades para que se produzca el acoso, así como cuáles son las personas y contextos institucionales que pueden enfrentar la situación y cortar el acoso sexual laboral y educativo.

2. Características del acoso sexual laboral y educativo en Uruguay.

El acoso sexual como problema social y objeto de política pública viene creciendo a partir de la incorporación en la agenda de las agencias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y de la militancia de organizaciones feministas y de mujeres. En Uruguay la Comisión de género del PIT CNT ha logrado instituir el acoso en la agenda política sindical contribuyendo al ejercicio de Derechos de los y las trabajadores/as.

La Ley N° 18561 (Ley de Acoso Sexual Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno) define al acoso sexual como

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. (Art 2°)

Para lograr la aprobación de dicha ley se dio un proceso de diálogo social desde varias instancias de género gubernamentales, la Bancada Femenina del Parlamento, el PIT-CNT, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Inmujeres, Ministerio de Educación y Cultura, Cámaras Empresariales y organizaciones de mujeres, con un lugar central de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (OPP, Violencias de Género, 2016, p. 18)

Si bien tanto la Ley como el Decreto Reglamentario³¹ habla de “personas” denunciadas, denunciadas o vinculada/s, y no refiere a mujeres ni a varones, el espíritu que funda y fundamenta la misma busca garantizar el derecho de las mujeres a no ser acosadas en el ámbito laboral ni educativo. Se problematiza el acoso como un acto de discriminación basada en desigualdades de género y por arraigarse en las relaciones de poder.

“Es una situación de violencia de género, porque se apoya en patrones culturales, estereotipos y prácticas arraigadas en las relaciones de poder

(31) Decreto Reglamentario de la Ley 18561, setiembre 2017

abusivas entre hombres y mujeres, que se reflejan tanto en el entorno privado y doméstico como en ámbitos de accionar social, como son las relaciones laborales o también las de docencia. Por eso, señor Presidente, muchas veces, cuando se discute este tema no se lo trata en profundidad. En los últimos veinte o treinta años han cambiado las formas de ingreso de la mujer al trabajo, con una competencia directa con el hombre; las diferencias deben ser dadas en el plano ideológico, de las capacidades, de la igualdad de oportunidades y no en la manifestación de relaciones de poder, en un mundo tan complejo como el laboral, donde las mujeres también sufren en la competencia del poder estos patrones culturales y estereotipos que tenemos en nuestra sociedad. Creemos que el mejor proceso de esta ley, que intenta corregir este tipo de conductas, estos patrones y estereotipos que tenemos en nuestra sociedad, pasa fundamentalmente por una fase educativa de valores, que también debemos incorporar.”(Diario de Sesiones, pág. 64)

Así se observa a través del trámite parlamentario:

“El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres, en razón de los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afectan la situación de las mujeres en el trabajo. Es una situación de discriminación porque siendo una conducta fuertemente incidida por los patrones de género, produce condiciones especialmente perjudiciales de trabajo para un colectivo de personas donde están sobrerrepresentadas las mujeres”. (Diario de Sesiones, pág. 52)

La primer encuesta de prevalencia de violencia de género realizada en Uruguay relevó la ocurrencia de violencia laboral (psicológica y sexual) en las mujeres que alguna vez fueron asalariadas. Se indagó sobre insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de recompensas en el trabajo, o represalias por haberse negado a tales propuestas, tocamientos del cuerpo o haber sido obligada a tener relaciones sexuales” (Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia basada en Género y Generaciones, 2013, p. 27;32).

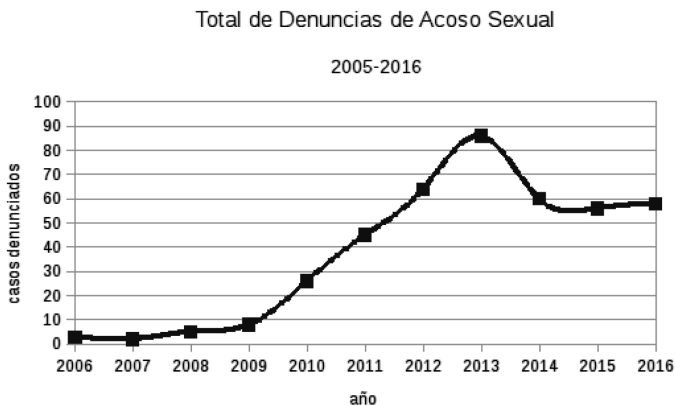
Los resultados arrojan que el 2,8% de las mujeres asalariadas vivieron este tipo de violencia en los últimos 12 meses (algo más de 13.000 mujeres), ascendiendo a 7% cuando se tuvo en cuenta toda su vida laboral. La encuesta también relevó la violencia sexual en los ámbitos educativos, en donde el 1,4% de mujeres respondieron haber sido violentadas en los últimos 12 meses, mientras que el 3% de mujeres manifiestan haberla experimentado alguna vez en su vida. Estos datos no permiten advertir tendencias, pero sí constatar que el acoso sexual es frecuente en la vida laboral y educativa de las mujeres.

Llama la atención la baja visualización pública del tema frente a su alta prevalencia.

Interseccionando género y nivel socioeconómico encontramos que en Uruguay la segregación horizontal del mercado laboral impacta directamente en la retribución salarial y en el prestigio ocupacional reconocido socialmente a las mujeres. Las ocupaciones feminizadas son las que presentan las peores condiciones en términos salariales, de oportunidades de capacitación, de trayectoria (OPP, Tendencias en el trabajo remunerado y no remunerado, 2016, p. 3). Estas brechas alimentan el desequilibrio de poder de género en las organizaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Inspección al Trabajo recibe denuncias de Acoso Sexual Laboral. Los datos proporcionados en marzo de 2018 (actualizados hasta 2016), muestran que las denuncias de acoso han crecido notablemente y esto ha sido exponencial desde la aprobación de la Ley N° 18561. Véase el siguiente gráfico:

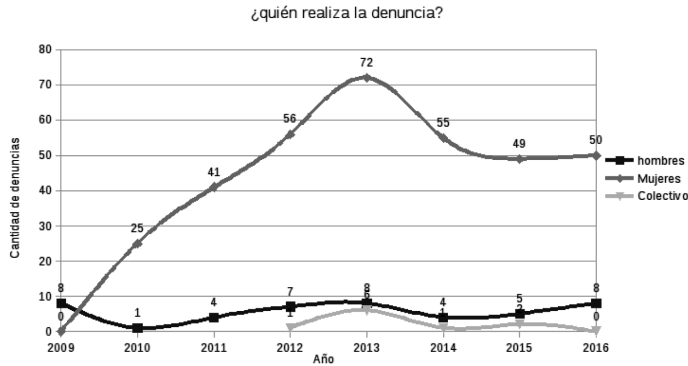
Gráfico N 1. Número total de denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral recibidas por el MTSS. Total país, Uruguay



Fuente: MTSS, 2018

A su vez, otros datos a resaltar, refieren a quiénes realizan las denuncias. Como se observa en el gráfico siguiente, son las mujeres las que por amplia mayoría realizan las denuncias. Muy por debajo denuncian varones y colectivos que pueden ser sindicatos, empresas, colectivos de hombres y mujeres. Podría presumirse que son las personas acosadas o allegadas a ellas quienes rompen el silencio y denuncian formalmente.

Gráfico 2: Persona que realiza la denuncia en MTSS ante situaciones de acoso sexual en ámbito laboral. Total país, Uruguay



Fuente: MTSS, 2018

En relación a la referenciación geográfica de las denuncias, se puede decir que desde el 2009 a la fecha, se mantiene una distribución estable entre Montevideo e Interior, agrupándolos un 60 % en la primera y un 40 en la segunda³². Podríamos presuponer que existe una sub-declaración en aquellas regiones menos pobladas; a mayor informalismo laboral, con menor acceso a servicios especializados y a menor sindicalización, mayor vulneración de las trabajadoras en las relaciones laborales. De todos modos, cabría reconstruir estos datos y analizar las denuncias ponderadas por el peso poblacional de las regiones mencionadas.

Si se observan las denuncias según sector (público y privado) también se puede llamar la atención que en el período analizado la distribución es estable. Mientras que las denuncias de trabajadoras/es del sector público promedian en un 10%, las del sector privado en un 90%. Esto puede comprenderse pensando que en el sector privado las relaciones de poder están más supeditadas a las reglas de juego que define el empleador. Las relaciones de poder se estructuran en base a un fuerte y un débil, alguien que está en una situación de autoridad y otro de sumisión. Por lo tanto, las lógicas de competencia, de producción capitalista, de poder y dominación atraviesan la relación: trabajador-empresario, operario-jefe, mujer-varón.

Cabe señalar que existe un problema para cuantificar las situaciones de acoso, porque si bien hay registros en algunas dependencias estatales y en la Inspección General de trabajo, no existe aún un lugar que centralice la información, ni que controle la aplicación de la Ley.

(32) Datos proporcionados por la Dirección Nacional del Trabajo (MTSS) a las autoras en el marco de la elaboración del presente artículo.

Desde el sector público se han elaborado e implementado protocolos de actuación frente al Acoso Sexual, la mayoría en el marco del modelo de Calidad con Equidad de Género. Los mismos dan cuenta del mayor reconocimiento institucional sobre el problema como tal, permitiendo que las organizaciones se ocupen del asunto como un fenómeno público. A su vez, permiten un tratamiento protocolizado que busca garantizar los derechos humanos de los/as trabajadores/as.

Si bien varios organismos del Estado vienen generando protocolos y campañas, si se compara el número de mujeres que sufren acoso (según encuesta de prevalencia antes mencionada) con las que llegan a denunciar en la Inspección General del Trabajo, MTSS queda en evidencia que la información difundida es insuficiente, y por lo tanto, que existen barreras que impiden que quienes sufren acoso se animen a denunciar, y los insuficientes mecanismos de respuesta.

Yendo al acoso que se expresa en las relaciones docente-estudiante, se puede observar que a partir de la Ley los actores educativos comienzan a integrar el acoso sexual en sus agendas. Por ejemplo ANEP en el año 2014 realizó el Protocolo de Regulación de la Atención y Prevención del Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación Pública. Continúa siendo un desafío la actuación, prevención y erradicación del acoso en el ámbito educativo.

Desde la Universidad de la República (Udelar) persisten dificultades para dar cumplimiento cabal al mandato de la Ley. Si bien hace varios años que existe la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CCPAAD) -la cual logró la aprobación del protocolo de denuncia en el año 2013- no ha sido dotada de recursos que le permitan realizar de forma permanente tareas de prevención, capacitación y de atención de las denuncias.

Se recomienda que la Udelar integre en sus políticas institucionales la prevención y el tratamiento del Acoso Sexual Laboral y Educativo, esto debe traducirse en documentos marcos que orienten las acciones, en el fortalecimiento de la CCPAAD y en la existencia de recursos permanentes destinados al tema. Es importante la creación de un sistema de información que permita evaluar el tratamiento y resolución de las denuncias en el tiempo. Para ello será fundamental considerar la experiencia acumulada de las/los integrantes de la CCAAD, así como de otros actores que puedan aportar desde saberes especializados en materia de: Derechos humanos, Derechos Laborales, desigualdades y discriminaciones por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical u otras.

3. A modo de cierre

El Acoso Sexual Laboral y Educativo es un problema de reciente visualización en nuestro país. Como vimos, comienzan a ratificarse leyes e implementarse políticas públicas para abordarlo. Entendemos de vital importancia que cualquier acción que pretenda trabajarlo esté orientada por una perspectiva de género.

Al complejizar el análisis vemos que el acoso sexual no puede ser combatido sólo en los ámbitos en los cuales se expresa. Como vimos de la mano de Joan Scott (1990) este acoso se produce porque todavía perduran símbolos culturales, normativas y doctrinas, reglas organizaciones y subjetividades que explotan la diferencia sexual.

A partir de perspectivas que deconstruyen el género como dicotomía naturaleza-cultura, aparece la necesidad de comprender lo que significa el cuerpo femenino y masculino en las sociedades machistas. Hacer visible que a estos cuerpos se le imprimen significados y sentidos que la cultura adscribe como naturales, que lejos de esto (como si pudiera haber algo puramente natural...) son construcciones culturales que violentamente mandatan a que un cuerpo atraiga o que otro cuerpo no pueda resistirse al impulso de poseer.

Entendemos oportuno integrar al análisis la noción de violencia simbólica para comprender la naturalización de patrones sexistas de comportamiento organizacional y cómo esto opera como “caldo de cultivo” del acoso sexual y como barrera para denunciar situaciones.

Integrar la perspectiva de masculinidades para la comprensión del problema pero sobre todo para el diseño de acciones de prevención resulta fundamental. Se observa que las políticas públicas y la producción académica tienden a no visualizar el lugar del hombre. Las políticas ofrecen respuestas parciales que protegen a las mujeres y castigan a los varones. Esto refuerza la dicotomía heteronormativa a la vez que prioriza la mirada en el sujeto preconcebido como vulnerable.

La interseccionalidad, como dimensión analítica, debe ser integrada a la investigación sobre acoso sexual laboral y educativo. Precisamos comprender mejor cuáles son las condiciones que aumentan las probabilidades para que ocurra esta violencia, y en qué circunstancias personales e institucionales es posible denunciarla.

La construcción del acoso como problema social asociado a las desigualdades de género requiere de su reconocimiento como problema público, que involucra al Estado, a las empresas, al sector educativo y a la ciudadanía toda. A partir de los datos relevados entendemos que es necesario crear más mecanismos institucionales para su abordaje.

Debemos fortalecer la medición en términos cuantitativos de la violencia de género que se expresa como acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-estudiante. Desde el año 2009 (aprobación de la ley) hasta la fecha continúa siendo muy débil e insuficiente. En Uruguay se realizó una única encuesta de prevalencia (2013) y si bien arroja resultados muy sólidos, los estudios diacrónicos contribuirían más para la comprensión del problema. Es preciso también saber las características de las organizaciones en donde ocurre y las situaciones en que se encuentran tanto la persona acosada como la acosadora.

En términos de denuncias deberíamos orientarnos hacia la creación de un espacio común que centralice las denuncias realizadas, que pueda reunir las que se expresan ante la Inspección General del Trabajo, las que entran al sistema de justicia y las que se presentan en las empresas.

El ámbito educativo tiene ante sí un gran desafío. Tanto en el tratamiento ante denuncias, como en la prevención. Por su parte, la Universidad de la República debería revisar sus procedimientos de actuación frente al acoso sexual (creado en 2013) y generar un sistema de información que aporte a las investigaciones sobre el tema.

Por último entendemos que problematizar el acoso sexual como una manifestación de violencia de género aporta al acervo feminista de mostrar que “lo personal es político”, así como al necesario rompimiento con la separación moderna del mundo entre lo público y lo privado.

Referencias bibliográficas

- Barrère, M.A., (2013) El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la Unión Europea. En J. M Gil (Coord), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Colección Justicia y Sociedad (pp11-15). Cataluña, España. Consejo General del Poder Judicial
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa*. México: Paidós.
- Castro, R. (2012). Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta. En T. Baca Tavira y B. Vélez (coord) *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el estado de México*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mnemosyne.
- Faur, Eleonor (2004) *Masculinidades y desarrollo social las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*. UNICEF Colombia. Colombia: Arango Editores Ltda.
- Frías, S. (2011) Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología* 73, Número 2. 329-365. México, D.F.
- Gordon, L (2017) “La política del acoso sexual (1981)” en Viewpoint Magazine.
- Laqueur, T. (1994) *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*, Madrid, España: Cátedra.

- Maffía, D (2005). El contrato moral. En E. Carrió y D. Maffía (Ed.) *Búsquedas de sentido para una nueva política*, Buenos Aires, Argentina. Piados.
- Mejías, A. M (2001) *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia, España: UGT-P.V.
- Morelli, M. (2015). Género y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Uruguay: INEFOP.
- Olavarría, J. y Valdes, T. (1997) *Masculinidad/es poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres nº 24. Chile: ISIS Internacional.
- Oficina de Planeación y Presupuesto (2016) *Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo. Violencias de Género*. Recuperado de: https://www.opp.gub.uy/images/Informe-_G%C3%A9nero_con_foco_en_violencia.pdf
- Pacci, G. (2014) El eslabón/varón perdido. Debilidades de la producción científica para el abordaje de la violencia contra las mujeres; en C. Calce, y A. Tommasino, A. (Comp) *Perspectiva de género en la justicia uruguaya*. Montevideo, Uruguay: Centro de Investigación y Estudios Judiciales. Fondo de Publicaciones CIEJ.
- Scott, J. (1990). El Género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang y M. Nash (Ed.) *Historia y Género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea* (p. 25-58). Valencia, España: AMELANG, S.
- Symington, A. (2004) Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, Número 9, 1-8. AWID
- Tellechea, D. Ferone, L. y Ruiz, K. (2012). *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo*. Uruguay: Inmujeres.
- Williams, K. (2014) Cartografiando los márgenes Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. R. Platero (Ed.) *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.

Documentos:

- Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones, noviembre 2013. Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (CNCLVD) y del Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia (SIPIAV) canalizada a través del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay junto a la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional.
- Ley N° 18561. Ley de Acoso Sexual Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno.

2.6. El acoso en espacios no íntimos: manifestación y expresión de violencia³³

Lena Fontela y Susana Rostagnol

Resumen

En este capítulo discutimos el acoso en espacios no íntimos. En un primer momento nuestra atención estuvo en el acoso en los espacios públicos; pero luego pudimos observar que había elementos comunes con el acoso en lugares que no son considerados públicos –como lugares de trabajo o estudio- pero que tampoco pueden considerarse privados o domésticos. Eso nos llevó a pensar el acoso en espacios que denominamos no íntimos, no obstante la investigación empírica que dio lugar a este texto versa sobre el acoso en espacios públicos³⁴.

1. Desde donde abordamos el acoso

Nuestro enfoque se basa en desarrollos teóricos feministas, partimos de lo que Haraway (1997) denomina conocimiento situado:

Un punto de vista no es un clamor a/o por los “oprimidos” sino una herramienta cognitiva, psicológica y política para un mayor conocimiento juzgado por estándares situados no esencialistas e históricamente contingentes de objetividad fuerte. Tal punto de vista es siempre conflictivo pero fruto

(33) Este capítulo se basa en la tesis de grado en Ciencias Antropológicas de Lena Fontela, “Violencia de género en el espacio público: un estudio etnográfico de la realidad montevideana”, Montevideo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2017.

(34) Nos referimos al trabajo de campo de Fontela, 2017

necesario de la práctica de la conciencia oposicional y diferencial. Un punto de vista feminista es una tecnología *práctica* arraigada en un anhelo no en un fundamento filosófico abstracto (Haraway, 1997, p. 199)

Esto significa que existe en nuestro análisis una intención de cuestionar el orden patriarcal a través de una lectura crítica de la realidad, que nos permita pensar nuevas formas de construcción de lo femenino y lo masculino, nuevas formas de vida social y nuevas formas de conocimiento no androcéntrico, a la vez que pretendemos develar las maneras en que se ejercen, producen y reproducen las relaciones de dominación. Por ello, nuestra aproximación al acoso en espacios no íntimos tiene como principal objetivo analizar si constituye una práctica de dominación y en tal caso, cuáles son las modalidades tendientes a reafirmar el *status quo*.

El referente empírico de la investigación mencionada se localiza en Montevideo, en nuestra principal Avenida 18 de Julio, plazas céntricas, así como en el transporte público de la capital³⁵. La metodología etnográfica guió el estudio y la técnica utilizada fue la observación participante, la que se vio enriquecida por conversaciones con mujeres que vivenciaron situaciones de acoso tanto en el pasado como en el presente. La metodología de investigación en articulación con el corpus teórico del cual partimos, nos permite analizar en profundidad y comprender aquella red de fenómenos sociales que se suceden en el ámbito público, prácticas que parecen mínimas, pequeñas y poco sustanciales, que se viven cotidianamente de forma natural y frecuente sin que nos detengamos a pensar en ellas, sin reflexionar en las razones por las se hacen ni en cómo se viven por parte de los sujetos implicados. Nos permite, además, partir de la pregunta de si estas prácticas sociales son una expresión de una estructura social básica desde donde los roles de género pueden asumir diferentes formas según el ámbito de acción.

Asimismo, es importante dejar en claro que la propuesta antropológica en la que nos ubicamos está ligada no solamente al desarrollo de conocimiento académico, sino que también busca generar un aporte a la reflexión social sobre conductas que se han puesto en la agenda de debate nacional e internacional, en los últimos años. En este sentido, hacemos acuerdo con lo que sostiene Vincent Crapanzano (1985), quien evidencia la necesidad de visualizar que la antropología no solo tiene una misión intelectual, sino también una misión moral vinculada con un compromiso social.

(35) El trabajo de campo se desarrolló en la Avenida 18 de Julio en toda su extensión y en plazas céntricas: Plaza Constitución y Plaza del Entrevero, así como en el transporte público de la capital (se utilizaron dos líneas, 103 y 104), en ambos contextos se practicaron combinaciones de días y horarios y la investigación se extendió durante 11 meses por lo que también se tuvieron en cuenta los diferentes contextos climáticos que inciden en la observación (Fontela, 2017)

El abordaje etnográfico centrado en el trabajo de campo, nos colocó en espacios cotidianos, obligándonos a practicar el extrañamiento para lograr observar aquello que está detrás de lo obvio (Da Matta, 2004), lo cual constituyó un gran desafío tanto intelectual como corporal. Extrapolarse y observar, agudizar los sentidos, la visión, el oído y olfato, mirar desde otra perspectiva, observar lo que no se observa de forma habitual y detenerse en aquellos aspectos que son fugaces, mínimos y naturalizados permite acercarse y registrar una conducta frecuente y normalizada, provista de una estructura simbólica, caracterizada como práctica legitimada derivada de una mirada androcéntrica. Abordar este fenómeno, exponerlo y leerlo a la luz de posturas teóricas posicionadas lo constituye en una tecnología práctica (Rostagnol, 2016; Haraway, 1997).

2. La presencia cotidiana del acoso

Al caminar por nuestra principal avenida o al detenernos en las plazas céntricas podemos observar diversas conductas que se dan de forma simple o compuesta por varias acciones, parecen respetar un modelo de aplicación que se reitera teniendo sus particularidades, pero se circunscribe a un comportamiento modélico, ritual y rítmico.

La forma en que los hombres abordan a las mujeres se puede dar de diversas maneras, mediante expresiones orales, gestualidad y acciones corporales.

Al remitirnos a abordajes a través de la oralidad, podemos escuchar frases tales como: “mamita te chupo toda”, “que ganas de chuparte la conchita”, “que conchita jugosa”, “qué tetas más lindas”, “que tetitas ricas”, “esas tetitas” “qué hermosa sos”, “qué buena que estás”, “qué alta”, “qué bombón”, “me caso”, “hola bebé” “qué mantequita”, “qué culo más hermoso”, “tengo un chorizo para esos panes”, “qué rubia divina”, “que morocha rica”, entre otras. Estas frases fueron enunciadas en un tono que permitieron su escucha, no solamente por la persona receptora, sino por el entorno, en algunas ocasiones la gestualidad corporal la acompaña. A veces las frases quedan por fuera del registro auditivo de quien observa, pero la gestualidad completa y complementa el sentido de las palabras. Se hace evidente por un conjunto de acciones emprendidas por el hombre que lo que está expresando está vinculado con el cuerpo de la mujer, sus labios se mueven y lo que dice se desarrolla en paralelo con gestos corporales notoriamente observables.

En forma reiterada la conducta acosadora se manifiesta de tal manera que parece buscar el roce con el cuerpo de la mujer, aunque no siempre se pone efectivamente en práctica. Es habitual que en la expresión verbal, la boca del varón busque aproximarse a la oreja de la mujer; la práctica puede

estar acompañada en forma simultánea por una mirada, que se fija al rostro de forma intensa, y/o alguna parte específica del cuerpo, en general a los pechos o al trasero femenino. Algunas miradas se dan solas, es decir que no son acompañadas por frases ni por intenciones de roce corporal, simplemente se dan, en ocasiones sin que la mujer se percate de que su cuerpo está siendo observado, porque se mira de atrás o porque la mirada es sutil.

El silbido así como otras expresiones orales no verbales, son prácticas también frecuentes. Pudo observarse que de manera bastante habitual algunos hombres sacan la lengua, emulando un gesto vinculado con el sexo oral, o se lamen los labios, esto a veces se acompaña de una expresión oral no verbal o de una frase, también de la búsqueda de roce y mirada intensa. Las expresiones verbales o las miradas en ocasiones son realizadas desde un vehículo, en este caso también pueden ser acompañadas por bocinazo.

En el transporte público el cuerpo es el protagonista de las prácticas de acoso, siendo prácticamente inexistente el intercambio léxico, las miradas también tienen mayor protagonismo. A partir de las observaciones realizadas, podemos destacar que el roce utilizando los genitales es un mecanismo de contacto físico, este es común en los hombros de las mujeres cuando están sentadas, o en otras partes del cuerpo si están paradas, este roce se ve impunemente velado en las horas en que los ómnibus están repletos. Se han evidenciado la intencionalidad de algunas prácticas masculinas que tienen como fin evitar el refriego genital basculando la pelvis hacia atrás, de esta forma, se evita el contacto. Otro evento frecuente en el ómnibus es el vínculo del cuerpo de los hombres con lo espacial, el elegir *explayarse*, abrir las piernas de forma de colonizar el espacio circundante, acaparándolo, no respetando los límites imaginarios de convivencia corporal.

En otros entornos no íntimos aunque fuera del espacio público, lo lexical cambia de tono y tiende a disminuir, así como la gestualidad obscena. Sin embargo, aparecen con primacía miradas que se detienen en algunas partes del cuerpo de la mujer, así como actitudes corporales, una de las más comunes es ‘tocar como al pasar’, otras pueden ser prolongar un saludo (apretón de mano, beso o abrazo). Un renglón a parte que dejamos fuera del presente análisis lo constituyen las prácticas de acoso que podríamos clasificar como “insinuaciones”.

3. El cuerpo: protagonista de las situaciones de acoso

Para Jackson (2011) existe una tendencia intelectualista de considerar la *praxis* corporal secundaria respecto de la *praxis* verbal, sin embargo comunicarse a través del cuerpo permanece más allá del habla, las memorias

más tempranas son sensaciones e impresiones directas más que las palabras o ideas. No se puede tratar la *praxis* corporal como un efecto de causas semióticas porque es reducir la significación de estas prácticas, por otra parte no siempre se reduce a operaciones cognitivas y semánticas: los movimientos corporales tienen sentido sin ser intencionales desde el punto de vista lingüístico, al comunicar, codificar, simbolizar o significar pensamientos o cosas que yacen por fuera o anteriores al habla. En la conducta analizada, la *praxis* corporal se convierte en una forma de comunicar, de expresar las significaciones que derivan de las relaciones que hombres y mujeres deben tener con el espacio y entre ellos; por tanto poner el foco en ellas es imprescindible para el análisis.

Los estudios feministas sobre el cuerpo y la corporalidad de las mujeres tienden abrumadoramente a centrarse en lo concerniente a la salud sexual y reproductiva y los derechos asociados a esta; pero el estudio del cuerpo no se limita a los aspectos vinculados con la reproducción. El uso que hacemos de él, se aprende en los distintos escenarios sociales, las técnicas de transmisión, las técnicas corporales conceptualizadas por Marcel Mauss (1979) tendrán sus particularidades determinadas e influenciadas por el lugar social ocupado por la persona. El género constituye una dimensión central a la hora de entender lo permitido, lo interdicto y los sentidos de los movimientos de los cuerpos de hombres y mujeres. Por lo tanto, es importante realizar un análisis de las disposiciones corporales en tanto interacción social cotidiana de hombres y mujeres en distintos espacios, ya que en la práctica social se desarrollan las diferentes experiencias corporales en las que el cuerpo se constituye en un mediador cultural. Según la visión hegemónica de los estudios corporales, el cuerpo será el depositario de la razón, las experiencias y las emociones de los individuos, y será puesto en relación con la construcción social del concepto de persona, en este sentido las identidades individuales y sociales conforman la identidad corporal y la pertenencia a grupos que se logra a partir del disciplinamiento del cuerpo en el ámbito social (Esteban, 2013).

Volviendo a nuestro material empírico, es interesante señalar como con frecuencia los cuerpos de las mujeres se repliegan al sentirse blanco de miradas, gestos y frases específicas. En otras ocasiones, ellas continúan su paso con un tranco firme que podría entenderse como desafiante, o buscando otras estrategias de disentimiento, demostrando que no son amedrentadas por la práctica a la que se ven expuestas.

En todo caso, cuando se echan a andar las acciones que conforman el acoso, se comienza un diálogo a veces a través de la oralidad, siempre corporal. Cuando el varón emite una frase del tipo de “te chupo toda”, acercándose a la mujer, mirándola de manera fija a los ojos o a los senos; y la mujer responde mirándolo bruscamente, o hacia el costado para quitar la mirada de encima,

aligerando el paso, le está respondiendo, a pesar de que su reacción no tenga el mismo grado de intensidad que el acto que la genera. La respuesta implícita es de molestia. Lo interesante de este diálogo corporal, es que el hombre no toma en cuenta el mensaje de la mujer. En las escasas reacciones observadas en las que existe una respuesta de disentimiento clara y fuerte, los hombres parecen redoblar la apuesta, exacerbando su reacción, acentuando la agresión y poniendo el foco en aquellas características de las mujeres que supone pueden ser ofensivas, haciendo referencia a la edad o la ascendencia étnico racial: “negra, tampoco te hagas la cosa que no te cocés en el primer hervor” o “¿viste cómo nos miró?” ríen “¡qué vieja de mierda!” ríen. (Fontela, 2017)

Esto nos conduce a considerar la necesidad de visualizar la gestualidad corporal también como práctica de acoso, aún aquellas más sutiles. La ‘prueba’ de una situación de acoso parece ser más evidente si proviene de una expresión verbal o de una acción corporal grosera y obscena, pero también lo son aquellas prácticas corporales que tienen apariencia de inofensivas, naturales o halagadoras, están expresando significaciones, quien lo ejecuta y recibe conoce su simbolismo y lo que implica, además de generar efectos similares a las víctimas de situación de *stalking*³⁶: intimidación, hostilidad o degradación descriptas por Tjaden (1997)

Nuestro análisis sobre los cuerpos en situación de acoso se adensa si ponemos en juego la perspectiva de Bourdieu (1986), quien se aproxima al cuerpo como *locus* de la práctica social.

“La experiencia práctica del cuerpo, originada por los esquemas fundamentales (...) reforzada sin cesar por las reacciones al propio cuerpo originadas por los mismos esquemas, es uno de los principios de la constitución de una relación *durable y generalizada* con el cuerpo definida realmente por la *hexis* corporal. Esta relación al cuerpo que es progresivamente interiorizada y que proporciona al cuerpo su *fisonomía propiamente social* es una forma global de estar, de presentarlo a los otros, en la que se expresa, entre otras cosas, una peculiar relación – de concordancia o discordancia- entre el cuerpo real y el cuerpo legítimo (y tal como es definido por un tipo determinado de esquemas de percepción)”³⁷ (Bourdieu, 1986, p.193)

Frente a esto, cabe preguntarse, ¿cuál es el cuerpo real y el cuerpo legítimo de la mujer acosada? Decididamente se solapan dos cuerpos, hay por

(36) Este término se traduce es traducido por Collins Dictionary (2016) como acecho – acoso, si bien en una primera aproximación el acoso sexual callejero alude a un problema social y de investigación más amplio que lo descrito por el *stalking*, que podría estar centrado en un problema de índole individual y cuyo objeto también lo es, la literatura específica identifica en las víctimas similares efectos que los observados para acoso en espacios públicos

(37) Subrayados del autor

lo menos dos legitimidades en pugna, producto de la lucha por la hegemonía de sentidos en la vida social. Por un lado la de la mujer acosada que tiene una percepción de su propio cuerpo definido por su *hexis* corporal, otra es la percepción del varón acosador que lo visualiza aparentemente como un objeto sexual, en esta definición de sexualidad existe la consideración de que las mujeres están disponibles, y que cualquier mujer con cualquier apariencia debería sentirse halagada si un varón la aborda haciendo referencia a su cuerpo. En referencia a los sentidos de las prácticas Christin sostiene que “el acoso sexual no siempre tiene por objetivo la posesión sexual que parece perseguir exclusivamente. La realidad es que tiende a la posesión sin más, mera afirmación de la dominación en su estado puro” (Bourdieu, 2000, p. 35)

En un intento, forzoso en términos teóricos pero plausible en términos heurísticos, de complementar la aproximación bourdiana a cuerpo como locus de prácticas, con la propuesta foucaultiana del disciplinamiento de los cuerpos, los cuerpos dóciles, manipulables (Foucault, 2002), podemos visualizar la domesticidad como el mecanismo de dominación que prevalece en las identidades/comportamientos corporales que se desenvuelven y protagonizan las micro escenas identificadas en la observación participante.

De forma lineal y tal vez excesivamente esquemática, podemos decir que estas identidades se forjan en los distintos ámbitos de aprendizaje de la vida social, en este marco, los cuerpos de las mujeres, sus identidades corporales están asociadas con lo estético, con la belleza, por otra parte el cuerpo de los hombres puede ser asociado con la fuerza, lo que tendrá también un correlato en lo vinculado con la sexualidad y el deseo (Esteban, 2013). Estos mecanismos de disciplinamiento a través de la domesticidad forjarán las bases de la representación subjetiva de los cuerpos en los que se aprende no solo determinadas técnicas corporales sino también las formas de situarse e interaccionar socialmente, determinando la *hexis* corporal, la que se hace evidente y se representa a través del *habitus* definido por Bourdieu (Bourdieu, 1986, 2003)

Poniendo el foco en el *habitus*, observando cómo los cuerpos se desenvuelven en las calles, plazas y transporte público, podemos dar cuenta de las maneras en que los hombres se apropian del espacio a través de diversas conductas, se desenvuelven con soltura, es el espacio asignado a ellos por naturaleza, en el cual, a partir de sus relaciones e interacciones se mantendrá el orden de *status* (Segato, 2003). Por otra parte, una mujer en el espacio público, se comporta de una manera que le es propia y también asignada, su práctica se corresponde con lo que se espera. Sus cuerpos se perciben de una manera particular y la subjetividad se representa en función de su par dicotómico, su

movilidad se construye en base al varón como sujeto absoluto y esencial, ella es lo Otro, lo in-esencial (De Beauvoir, 1981)

4. El acoso como manifestación y expresión de violencia

En el devenir histórico la conceptualización de violencia y de sus usos en determinados contextos ha variado. Lo que se consideraba aceptable o moralmente indiferente en un determinado momento histórico puede adquirir otra dimensión y ser catalogado como un hecho censurable, violento, en otro momento. A modo de ejemplo vale recordar que el castigo físico de padres a hijos o por parte de docentes en el ámbito educativo, en algún momento se percibían como prácticas naturales, frecuentes y comunes; actualmente son consideradas prácticas violentas, pasibles de ser rechazadas o enjuiciadas moralmente. Estos mecanismos diferenciales de significación pueden ser percibidos como transformaciones en los umbrales de sensibilidad moral, la que se configura en la frontera entre lo aceptable y lo inaceptable y que le otorga una connotación negativa a la práctica (Noel y Garriga, 2010). Lo que ahora es significado como acoso sexual, es decir una práctica agresiva que produce molestia en quien la recibe, en otro momento era considerado un halago o un piropo con valoración positiva. En virtud que los cambios no son cortes abruptos, ambos significados coexisten.

En este marco, nuestro interés está en el proceso de construcción cultural de significación y resignificación de determinadas prácticas que conforman el acoso sexual.

Cuando el acoso se manifiesta mediante una agresión verbal o física, su inclusión como una de las tantas formas de violencia basadas en género, es clara. Cuando una práctica que tiene el mismo sustrato simbólico que una manifestación claramente violenta, se presenta de forma sutil o se tiñe del concepto de halago, categorizarla de violenta resulta complejo. Sostenemos que aún aquellas formas de acoso que no toman la forma de una agresión verbal o física, son una manifestación violenta. Por ello todo acoso es violencia, la cual según Philippe Bourgois, tiene un papel central en la vida cotidiana y está omnipresente aunque no siempre se la reconozca como tal (Bourgois, 2009). Probablemente ahí radique la razón de la polisemia intrínseca que dificulta arribar a una definición comprehensiva de violencia. Es más, coincidimos con Gerard Martin en que se trata de un término “caracterizado por la ambigüedad, ya que puede definir acciones individuales o colectivas, organizadas o espontáneas, ritualizadas o rutinizadas, legales o ilegales, intencionales o no intencionales” (Martin, 2000)

Para abordar estas violencias no visibles, Philippe Bourgois ensaya una aproximación que compartimos, al sistematizar distintas modalidades de violencia, elaborando lo que junto a Scheper-Hughes denominan un *continuum* de violencias (Scheper-Hughes y Bourgois, 2004). Para ello, se basa en tres procesos de violencia que son invisibles, cada uno de ellos habiendo sido analizados y conceptualizados por distintos autores. Así se refiere en primer lugar a la violencia estructural, término acuñado por Johan Galtung (2004) para referirse a la violencia encubierta de tipo sistémico, que no proviene de la acción concreta de un individuo sobre otro, sino que es la resultante de relaciones sociales dadas y asumidas como naturales, que la hace difícil de detectar, especialmente porque la hemos introyectado.

En segundo lugar, se refiere a la violencia simbólica, tal como la define Bourdieu (2000), es la ejercida a través del poder simbólico, la que tiene como base la aceptación por parte de quienes son dominados, se desarrolla de forma natural. Esta conceptualización nos permite acercarnos a entender por qué la dominación es aceptada. Ese poder simbólico que estructura el orden social simbólico, ratifica para el autor la dominación masculina que no necesita de una justificación para su existencia: “la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla.” Esta violencia simbólica se manifiesta de forma cotidiana, la fuerza simbólica pauta las actividades asignadas a cada uno de los sexos, así como el espacio donde se desarrollan (Bourdieu, 2000, p.22; Bourgois, 2009)

Por último nos encontramos con el término violencia normalizada (Bourgois, 2009) que nace a partir del concepto de violencia cotidiana de Scheper-Hughes. Este concepto nos acerca a la idea de la normalidad que surge de la violencia institucionalizada, y refiere a la violencia practicada en los centros psiquiátricos. Este concepto va de la mano de lo acuñado por Michael Taussig (1984) para este tipo de escenas dramáticas como “cultura del terror” y “sistema nervioso”, en la cual la omnipresencia de la violencia crea un espacio de muerte y tortura que la normaliza y además silencia la oposición; el análisis a partir de este concepto nos permite hacer evidente como algunos de los discursos que habitualmente normalizan determinadas prácticas volviéndolas invisibles esconden un proceso sistemático de violencia y crueldad, el autor pone de ejemplo el amor romántico y como este en determinados contextos puede derivar en situaciones de violencia doméstica (Bourgois, 2009)

La clasificación es en términos analíticos, en el terreno de la realidad una forma de violencia puede transformarse en otra.

En el *continuum* elaborado por Bourgois y Scheper-Hughes (2004) debemos agregar otro tipo de violencia que guarda estrecha relación con las tres trabajadas por los autores mencionados. Se trata de la violencia moral, que de acuerdo a Segato se caracteriza por diseminarse difusamente e imprimir

“un carácter jerárquico a los menores e imperceptibles gestos de las rutinas domésticas - la mayor parte de las veces [...] sin necesitar de acciones rudas o agresiones delictivas, y es entonces cuando muestra su mayor eficacia” (2003, p. 7). Es este análisis de Segato el que tal vez mejor explique la violencia implicada en el acoso en espacios no íntimos.

“En materia de definiciones, violencia moral es todo aquello que envuelve agresión emocional, aunque no sea ni consciente ni deliberada. Entran aquí la ridiculización, la coacción moral, la sospecha, la intimidación, la condenación de la sexualidad, la desvalorización cotidiana de la mujer como persona, de su personalidad y trazos psicológicos, de su cuerpo, de sus capacidades intelectuales, de su trabajo, de su valor moral. Y es importante enfatizar que este tipo de violencia puede muchas veces ocurrir sin cualquier agresión verbal, manifestándose exclusivamente con gestos, actitudes, miradas” (Segato, 2003, p. 8)

En los últimos años se ha visto modificada la conceptualización de lo definido como violencia hacia las mujeres, a partir de la reflexión y teorización del fenómeno. Actualmente se realiza una diferenciación entre la violencia hacia las mujeres y la violencia basada en género. Ésta última se vincula con aquellas manifestaciones que tienen como consecuencia lesiones físicas, psicológicas, sexuales e incluso la muerte de las personas que la sufren y trasciende a la violencia ejercida hacia las mujeres; es bien importante este punto ya que la VBG no solo hace referencia a las violencias sufridas por las mujeres sino que coloca en el debate a todas aquellas personas que desafían el orden y la jerarquía patriarcal, por tanto como sostiene Rita Segato, los feminicidios, los crímenes homofóbicos, el asesinato a personas trans o travestis, son crímenes del patriarcado que ostentan el poder contemporáneo (Segato, 2016)

Rita Segato profundiza en el análisis de la violencia, poniendo el foco en su carácter estructural, el sistema de contrato que se pretende igualitario permite traslucir en sus resquebrajamiento un sistema de *status* que ordena el mundo en géneros desiguales. Claramente cuando el sistema de *status* -como eje de la relación entre varones y mujeres- entra en juego se despliegan los dispositivos que habilitan el acoso sexual en espacios no íntimos. La autora también argumenta que esta desigualdad se desarrolla en las razas, minorías étnicas y naciones desiguales; el contrato se constituye a partir de la usurpación del poder de las mujeres por parte de los hombres, las mujeres sin este atributo serán colocadas en la esfera de lo sumiso, lo doméstico, lo moral, lo que estimula y reproduce este orden de *status* en el que el hombre por su parte ejercerá el dominio y lucirá su prestigio frente a sus pares. La masculinidad hegemónica se sustenta en el lucimiento de su autoridad y la competición en un entramado de identidad que le brinda consistencia. Aquí juegan un rol im-

portante las conductas que pueden considerarse repetitivas en determinados contextos y que traen aparejado la fijación de lo esperado:

“los rituales de iniciación masculina y los mitos de creación hablan universalmente de esta economía de poder basada en la conquista del status masculino mediante el expurgo de la mujer, su contención en el nicho restringido de la posición que la moral tradicional le destina y el exorcismo de lo femenino en la vida política del grupo y dentro mismo de la psique de los hombres” (Segato, 2003, p. 14-15)

En este contexto de ordenamiento desigual, la violencia se presenta como ese acto moral y moralizador que pretende reducir y aprisionar a quien no pertenezca al *status quo*, a través de la subordinación mediante distintos mecanismos; puede ser por medio de la violencia sexual y física, o a través de lo que definimos como violencia invisible, aquella cotidiana que se desarrolla en los espacios íntimos y no íntimos y que mantiene un determinado orden social y económico, sin dominación sostenida por la violencia, no existe la desigualdad, sin desigualdad no existe violencia.

En general esta estructura social no necesita apelar a las violencias extremas, delictivas o ilegítimas, de forma cotidiana visualizamos como la reproducción social de estos roles de género sostienen y perpetúan el discurso hegemónico en diferentes ámbitos de la vida social: domésticos, educativos, laborales, públicos. La violencia moral practicada para el sostenimiento del *status quo*, se encuentra en un sinnúmero de prácticas sexistas presentes en la cotidianeidad, la intimidación de orden psicológico y corporal sin violencia física es la principal forma de dominación. Su sutileza, su carácter difuso, omnipresencia, irreflexividad, rutinización y naturalización le imponen un poder de eficiencia con respecto al control social y la reproducción de las desigualdades (Segato, 2003)

La estructura política de la desigualdad que abarca: el género, la edad, el sexo, la etnia, es sustentada y protegida por las violencias estructurales, simbólicas y normalizadas (Bourgois, 2009) provenientes y sostenidas a través de prácticas, representaciones e instituciones. Violencias que en ocasiones son evidentes en otras invisibles pero que tienen un denominador común: estar dirigido a los sujetos que se encuentran en situación de subordinación en torno al género, sujetos femeninos o feminizados, pueden ser las mujeres, pueden ser las personas que no siguen las pautas sociales asignadas a su sexo, en fin, aquellas que forjan su propia identidad performativa de género.

Las prácticas sociales vinculadas al acoso, sus representaciones y significaciones en los espacios en los que se organiza la vida cotidiana presentan variabilidad temporos espacial, lo que se manifiesta en la aceptación o rechazo de ciertos comportamientos. En este sentido, es evidente el alcance que han

tenido las luchas y conquistas de los movimientos sociales y políticos, por los derechos de las mujeres en Uruguay a igual que en buena parte del resto del mundo. Sin embargo, la violencia en su peor expresión sigue existiendo: los crímenes de violación y feminicidio se rechazan socialmente y se criminalizan. Sin embargo, el orden de *status* que estimula y sostiene la dominación masculina permanece, aparentemente se cambia la superficie, aparecen cambios a nivel discursivo que se traducen en modificaciones en el sistema de control y penitencia. El acoso sexual en espacios no íntimos es una práctica basada en el sistema de *status*, que actúa como un dispositivo para reproducir y fortalecer la dominación masculina. Está en la misma línea que otras expresiones de violencia de género –más dramáticas, intensas y definitivas-, por lo que es preciso asumir que cualquier lucha seria contra los feminicidios también debe atender el acoso sexual.

Referencias bibliográficas

- Bourdieu, P. (1986). Notas provisionales sobre la percepción social del cuerpo. *Materiales de sociología crítica*, pp.183-194.
- Bourdieu, P., & Jordá, J. (2000). *La dominación masculina* (Vol. 3). Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2003). *El oficio de científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Anagrama, Barcelona, España.
- Bourgois, P. (2009). Treinta años de retrospectiva etnográfica sobre la violencia en las Américas. Pp 27-62. En: López, J., Bastos, S., Camus, M. (editores) (2009) Guatemala. *Violencias desbordadas*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Córdoba. Córdoba, Argentina.
- Capranzano, V. (1985). *Wailing. The Whites in South Africa*. New York: Random House.
- Collins Dictionary (2016). Recuperado en: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/stalking>
- Da Matta, R. (2004). El oficio de etnólogo o cómo tener Anthropological Blues, en Boivin. M, Rosato, A. y Arribas, V. *Constructores de otredad*, Buenos Aires: Antropofagia, pp. 172-178.
- De Beauvoir, S. (1981). *El segundo sexo* (1949). Buenos Aires: Siglo XX.
- Esteban, M. L. (2013). *Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Fontela, L. (2017). *Violencia de género en el espacio público: un estudio etnográfico de la realidad montevideana* (Tesis de grado) Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Montevideo Uruguay.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Galtung, J. (2004). Violencia, guerra y su impacto. *Sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia.5*. Recuperado en: <http://red.pucp.edu.pe/ridei/wpcontent/uploads/biblioteca/081020.pdf>

- Harraway, D. (1997). *Modest_Witness@ Second_Millennium. FemaleMan ,_Meets_OncoMouse%o*. Londres: Routledge.
- Jackson, M. (2011). Conocimiento del cuerpo en: Citro, S. *Cuerpos plurales. Ensayos antropológicos de y desde los cuerpos*, 30-48. Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- Mauss, M., et al. (1979). *Sociología y antropología*. Madrid: Tecnos.
- Martin, G. (2000). The ‘tradition of violence’ in Colombia: Material and symbolic aspects. In G. Aijmer & J. Abbink (Eds.), *Meaning of violence: A cross cultural perspective* (pp. 161-191). New York, NY, US: Berg.
- Noel, G., & Garriga Zucal, J. (2010). Notas para una definición antropológica de la violencia: un debate en curso. *PUBLICAR-En Antropología y Ciencias Sociales*, (9). 97-121. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/publicar/article/view/1191>
- Rostagnol, S. (2016). *Aborto Voluntario y relaciones de género: políticas del cuerpo y de la reproducción*. Ediciones Universitarias. Montevideo, Uruguay.
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. 1a ed. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
- Scheper-Hughes, N., & Bourgois, P. (2004). *Violence in war and peace: An anthology*. Blackwell Publishing, Oxford.
- Taussig, M. (1984). Culture of Terror--Space of Death. Roger Casement's Putumayo Report and the Explanation of Torture . *Comparative Studies in Society and History* (Vol. 26, No. 3), 467-497. Recuperado en: <http://www.jstor.org/stable/178552>
- Tjaden, Patricia (1997). The Crime of Stalking: How Big Is the Problem? *National Institute of Justice Research Preview Center for Policy Research*. Recuperado en: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/fs000186.pdf>

Sección II:

Diálogos intersectoriales sobre acoso sexual

3.1. Mesa de Diálogo I. Aportes de los organismos reguladores del Estado uruguayo

3.1.1. Abordaje de la violencia física, psicológica, el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo. Marco normativo y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cecilia Ituño y Andrea Zaugg

1. Marco teórico

Para la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) el marco teórico que engloba toda nuestra práctica es el concepto de *trabajo decente* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este concepto fue acuñado por primera vez en el año 1999 por el director de la OIT, Juan Somavía. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) asume la definición de la OIT para la cual el trabajo decente es aquel que incluye «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo, oportuno, seguro, con calidad y estabilidad, con igualdad y respeto a los derechos laborales y de protección social, con ingresos adecuados, con diálogo social, libertad sindical, formación, negociación colectiva y participación» (MTSS, 2015).

Este concepto establece las condiciones que deben reunir todas las relaciones laborales: el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos de los trabajadores.

El trabajo decente permite el desarrollo de las capacidades del trabajador y la salud en el trabajo. Esto incluye el reforzamiento de las relacio-

nes laborales de los trabajadores, los derechos fundamentales del trabajo, la libertad, la sindicalización, la erradicación de todo tipo de discriminación laboral, trabajo forzoso y trabajo infantil.

En el año 2015, nuestro país firma el acuerdo marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que en su Eje 5 establece la promoción del efectivo cumplimiento de los derechos y principios fundamentales del trabajo, afianzando el diálogo social como forma insoslayable para avanzar en la agenda de trabajo decente. Estuvo presente en ese hito Guy Ryder, director general de la OIT.

A partir del marco del Programa de Trabajo Decente, se desarrolla la estrategia directriz del MTSS, que va del año 2015 al 2020. El documento marco de esa estrategia, que es conocido como *La cultura del trabajo para el desarrollo* presentado por el ministro Murro, comprende la continuidad y la profundización de lo avanzado en el proceso de trabajo decente, en el cual se prioriza la calidad del trabajo.

Otro marco para nosotros importante es el que surge de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que proponen para el 2030 cumplir diecisiete objetivos. *El número ocho habla de promover el crecimiento económico, sostenido e inclusivo y sostenible en el empleo productivo y el trabajo decente para todos.*

¿Cómo concebimos desde la IGTS el concepto de *violencia en el trabajo*?

Desde una perspectiva global y abarcativa. Ubicamos diferentes tipos de violencia en el trabajo: el acoso, las diversas discriminaciones, la violencia física, la violencia psicológica, la represión sindical y la trata laboral.

Tratamos de tener mucho cuidado con el uso de los términos y no confundirlos, más adelante se presentarán algunos conceptos centrales.

El concepto violencia en el trabajo implica una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro; se manifiesta como agresión física, acoso moral, acoso sexual o violencia psicológica.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) en la relación de jefe a subordinado u horizontal entre pares. También en la represión sindical, que puede ser positiva o negativa; en el primer caso, la represión se da desde los empleadores a los trabajadores sindicalizados y, en el segundo, desde el sindicato a trabajadores no sindicalizados.

La violencia puede ejercerse como acción u omisión, por ejemplo, no dar tareas para realizar en el trabajo. Este tipo de violencia afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y lo sufren. Con base empírica, podemos decir que el acoso moral laboral y el acoso sexual laboral tienen un fuerte componente de género, como veremos más adelante en los datos estadísticos.

La Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer³⁸ (CEDAW, por sus siglas en inglés), en la Recomendación N.º 19 (29/1/92) sobre la violencia contra la mujer, señala que existe una «estrecha relación entre la discriminación, la violencia contra ellas, y las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales».³⁹

La CEDAW reconoce que en los países donde existen leyes integrales de no violencia se permite dar un tratamiento unificado y coherente a diferentes formas de violencia contra la mujer desde las políticas públicas. De esta manera, la implementación de estas leyes está basada en criterios comunes y en la coordinación de los diversos autores encargados de su cumplimiento.

Nuestro país está recorriendo este camino para que las leyes sean integrales, como el Proyecto de Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia Basada en Género,⁴⁰ también el Proyecto de Ley Integral de Trata. Este abordaje integral se realiza en dos dimensiones, una visualiza y ubica a la persona en relación con los derechos fundamentales y la otra, mediante el tratamiento multidisciplinario e interinstitucional, pone al individuo en el centro. También se consideran leyes integrales porque introducen los lineamientos para prevenir, reprimir y sancionar la violencia basada en género o la trata.

Desde ese enfoque interinstitucional, participamos en el Eje 5 del Consejo Nacional de Género «Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales», coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).

Una de las líneas que trabajamos en la IGTSS desde la participación en el Eje 5 sigue la directriz del marco estratégico de la OIT, que busca generar herramientas para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral. Entre otras acciones, hemos avanzado en las formas de registro administrativo de denuncias de derechos fundamentales en el trabajo y hemos capacitado a mandos medios y supervisores de empresas públicas que contratan jóvenes por el Programa «Yo estudio y trabajo», entre otras.

La Dra. Cristina Mangarelli⁴¹ identifica las características de la violencia en el trabajo y su fuerte relación con todo tipo de discriminación. Asi-

(38) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer —Belém do Pará— adoptada el 9 de junio de 1994 por 31 de los 34 estados que integran la Organización de Estados Americanos (OEA). Uruguay la ratificó el 5 de enero de 1996.

(39) Refiere al numeral 4 de los antecedentes de la Recomendación N.º 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 11.º período de sesiones, 1992, UN Doc. HR/GEN/I/Rev. 1 at 84 (1994).

(40) Ley N.º 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género, aprobada en diciembre de 2017.

(41) Dra. Cristina Mangarelli, profesora de Derecho Laboral, Facultad de Derecho, Universidad de la República, profesora de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Montevideo.

mismo, hace énfasis en la importancia del diálogo tripartito⁴² (esencia de la OIT) entre el Estado, los empleadores y la organización de trabajadores en la prevención de las conductas que vulneren derechos fundamentales de las personas (Mangarelli, 2006).

En relación con la Ley N.º 18.561 de Acoso Sexual, dice «es una forma de demostrar que la institucionalidad, el Estado, no tolera, no admite el acoso sexual».⁴³ Es de destacar que Mangarelli centra la función del Derecho como promotor de cambio de los modelos de comportamiento humano. Realiza el siguiente razonamiento, apelando a la visión integral de las leyes: para poder trabajar más eficientemente, con la Ley N.º 18.561 se protege a las víctimas, pero a su vez se da un lugar de relevancia a la prevención del acoso sexual, se promueve la *sensibilización* y el conocimiento de los derechos de los trabajadores y su formación en calidad de ambientes laborales. Ella dice que «con la ley aumentaron las denuncias, la situación se hizo visible, por tanto la ley sirvió».

Desde la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (Udelar), la Dra. Silvia Franco plantea que establecer el tema de la violencia en el trabajo en términos de acosador-acosado ubica el problema en la órbita de lo individual. Por tanto, reduce su solución al planteo de la relación individual y al resarcimiento positivo también individual, soslayando el papel que juega la organización del trabajo que está produciendo relaciones de desigualdad, de falta de respeto, de discriminación y de maltrato.

En ese sentido, nos hace ver la relación de violencia en el trabajo no solo como una relación entre dos personas sino de forma integral, cómo se instala en las organizaciones y qué se hace o qué se omite a efectos de evitar la violencia en el trabajo.

Hablando de la *organización del trabajo*, la profesora Franco propone las características que aparecen en las organizaciones a partir de las investigaciones que ha realizado. Afirmo que en las organizaciones donde se desarrolla un ambiente conflictivo o propenso a la violencia en el trabajo coexisten ciertas características: ambigüedad o conflicto de roles, carga de trabajo cuantitativa-cualitativa, diversos tipos de contrato de trabajo, falta de estabilidad, brechas entre mujeres y hombres. Asimismo, en estas organizaciones existe comunicación de mala calidad, mal manejo de conflictos, gerenciamiento débil o liderazgos débiles, reconocimiento nulo o insuficiente del trabajo de las personas.

Este proceso que causa daños al afectado y tiene consecuencias para la organización involucrada es favorecido por las organizaciones del trabajo en

(42) En Uruguay los consejos de salarios se vuelven a instalar a partir del 2005.

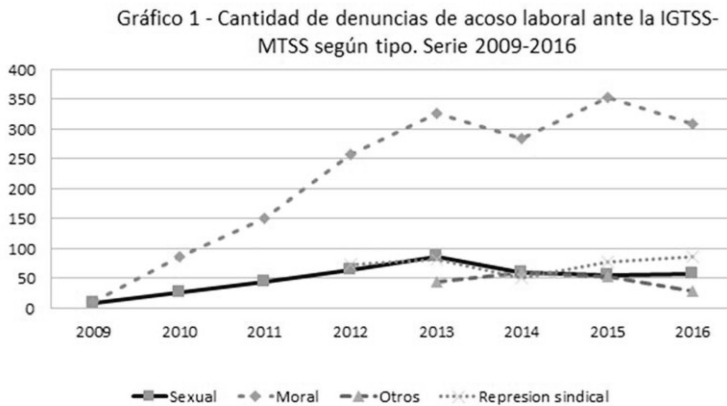
(43) Curso de la Dra. Cristina Mangarelli. MTSS, agosto 2015.

condiciones socioafectivas, culturales y económicas en un contexto determinado, consecuencias que representan costos para las instituciones. Nos parece muy interesante esta visión, porque creemos que las organizaciones a veces pierden de vista que tienen costos directos e indirectos.

La profesora Franco lista los costos directos como: interrupción del trabajo; baja productividad; accidentes de trabajo; enfermedades profesionales; ausentismo; rotación en los puestos laborales; responsabilidades legales. Los costos indirectos serían: la mala imagen de la organización; la falta de creatividad y de calidad del trabajo; el mal clima laboral; la falta de apertura a la innovación. De la unión de los dos tipos de costos deviene la incapacidad para evolucionar y la incapacidad para mejorar los servicios o productos de las empresas.

2. Datos estadísticos

El gráfico siguiente presenta los datos estadísticos de las denuncias de violación a los derechos fundamentales en el trabajo, realizadas ante la IGTSS-MTSS.



Fuente: IGTSS-MTSS

En cuanto a las denuncias de acoso moral en el trabajo, en el año 2016, el 68,2 % de las denuncias las realizaron mujeres, el 79,3 % se presentaron en Montevideo y el 76,1 % pertenecen al sector privado.

En tanto del total de denuncias de acoso sexual en el año 2016, el 85,5 % fueron presentadas por mujeres, el 65,8 % se realizaron en Montevideo y el 85,3 % corresponden al sector privado.

Se debe consignar que las denuncias de acoso moral, sexual y represión sindical han aumentado en los últimos años. Varios factores —seguramente para investigar— explican este incremento, pero en principio pensamos que ha habido un empoderamiento del trabajador/a que lleva a denunciar y también una identificación de las instituciones adonde acudir. Existe un antes y un después en las denuncias de acoso sexual con la promulgación de la Ley de Acoso Sexual del año 2009, como se ve en el gráfico 1.

Los casos de denuncia de acoso moral fueron aumentando hasta el año 2013, a partir de allí se evidencia una caída y un estancamiento en la cantidad de denuncias. Es oportuno decir que el Parlamento uruguayo ha trabajado en una ley de acoso moral, para la cual pidió aportes a la IGTSS, teniendo en cuenta la experiencia de esta unidad ejecutora en el tema.

Hasta el 2015, en la IGTSS se usó un tipo de registro básico y, en el año 2016, se empezó a desarrollar un nuevo registro de denuncias, que apunta a conocer las características de los denunciantes y de los denunciados, definir perfiles de las empresas según sector de actividad, tamaño de la empresa, etc. El análisis de esta información se orienta a elaborar diferentes tipologías, acosos verticales, acosos horizontales, etc. Como es sabido, para llegar a una buena información de datos, es primordial contar con buenos registros administrativos y así conformar una base de datos confiable.

Por esa razón, se incorpora un nuevo formulario de recepción de todos los tipos de denuncias de derechos fundamentales en el trabajo. Dicho formulario fue pensado con fines estadísticos, donde se incluyen los datos y las variables pertinentes del denunciante, del denunciado y de la empresa donde sucede el hecho. Se especifica el sector de actividad, la categoría laboral del denunciante y del denunciado, la identidad de género, la ascendencia étnico-racial (autopercepción de ascendencia racial), el nivel educativo, la composición familiar y el número de hijos menores.

Además, este nuevo registro aporta el resultado de la denuncia, esto es, qué pasa con esas denuncias: cuántas se desestiman, cuántas se sancionan, qué tipo de sanciones se aplican, cuántas son sanciones económicas, cuántas intimaciones a capacitación y cuántas a realizar estudios de clima laboral, etcétera.

3. Marco normativo

A continuación vamos a referirnos al *procedimiento que sigue la IGTSS para la tramitación de las denuncias de acoso sexual, acoso moral, discriminación y violencia en el trabajo*. En primer lugar, corresponde indicar que conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto N.º 680/977 «a la Inspección

ción del Trabajo le compete la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiental en que se desarrolla toda forma de trabajo». Por lo tanto, la IGTSS controla que el empleador cumpla con su rol de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores, a fin de evitar que se vean expuestos a situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

Podríamos clasificar las denuncias que recibe la IGTSS, a los solos efectos de esta exposición, en cuatro grupos: acoso sexual, acoso moral, violencia física y psicológica, y discriminación. No vamos a entrar al estudio de cada una de las figuras porque excede lo que nos fuera solicitado por las coordinadoras. Simplemente, para saber a qué nos referimos cuando las nombramos, de acuerdo con la Dra. Cristina Mangarelli diremos que:

a) *Acoso moral*: no existe una ley que defina el concepto. La doctora Mangarelli sostiene que para que se configure el acoso moral se requiere de los siguientes elementos: cualquier comportamiento hostil y reiterado, por parte de un individuo o grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento (dignidad, honor, intimidad, integridad física o psíquica), capaz de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

b) *Acoso sexual*: en este caso existe ley. El artículo 2 de la Ley N.º 18.561 lo define como «todo comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido, 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».

c) *Violencia en el trabajo*: abarca tanto la violencia física como la psicológica. Refiere a un hecho único o que se repite en forma esporádica, alejándose así de la nota de *sistemático* que se da en los casos de acoso moral, y que implica conductas tales como gritos, insultos, agravios verbales de todo tipo y violencia física como golpes, patadas, empujones o tirar objetos a la víctima.

d) *Discriminación*: la Ley N.º 16.045 prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral. La Ley N.º 17.817 define *discriminación* como:

toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Analizaremos a continuación el marco normativo que se aplica a cada una de estas figuras, para luego abordar el procedimiento que se sigue ante la IGTSS.

Para el abordaje del *acoso sexual laboral*, nuestro país cuenta con la Ley N.º 18.561 del 11 de setiembre de 2009. El MTSS elaboró el decreto reglamentario de esta ley,⁴⁴ el que fue aprobado recientemente. A los efectos de la investigación que realiza la IGTSS, es muy importante lo que establece el artículo 6 de la ley, que consagra una serie de obligaciones a cargo del empleador como ser: adoptar políticas de prevención; proteger la intimidad del denunciante, el denunciado y los testigos, manteniendo la reserva de las actuaciones; instrumentar medidas de protección de la integridad psicofísica de la víctima; comunicar a supervisores, representantes, trabajadores, clientes, proveedores y otros la política institucional contraria a este tipo de conductas. La ley impone estas obligaciones a cargo del empleador con independencia de la presencia o existencia o no de conductas o denuncias de acoso sexual. Es decir que, independientemente de que la conducta de acoso se pruebe o no, el empleador debe adoptar estas acciones y será pasible de multa en caso de no cumplirlas.

Para el *acoso moral en el trabajo y otras formas de violencia*, no existe aún una ley específica que trate el fenómeno. Se encuentran a estudio del Parlamento varios proyectos de ley y la IGTSS, a pedido de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, realizó una redacción alternativa a varios artículos de uno de los proyectos presentados. Pero la ausencia de ley específica no significa que las víctimas queden sin protección, debe tenerse presente que la Constitución de la República en sus artículos 7, 53 y 54 refiere específicamente a la protección del trabajador en el ámbito del trabajo. Asimismo, a través de los artículos 72 y 332 ingresan los tratados internacionales de derechos humanos aprobados por nuestro país (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; las CIT 100, 111, 155, 156, 161 y 167; la Declaración Sociolaboral del Mercosur). Sobre el tema discriminación también se han aprobado las leyes N.ºs 16.045, 17.817 y 18.104. No obstante, sería deseable el dictado de una ley que aporte mayores elementos a su definición, abordaje y prevención.

En lo que refiere a la competencia de la IGTSS en la materia y a la potestad de aplicar sanciones, se aplican el Decreto N.º 680/977, el artículo 289 de la Ley N.º 15.903, en la redacción dada por artículo 412 de la Ley N.º 16.736 y el Decreto N.º 186/2004.

(44) Posteriormente a esta presentación, en setiembre de 2017, fue promulgado el Decreto N.º 256/017 reglamentario de la Ley N.º 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

4. Procedimiento que sigue la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social para el trámite de estas denuncias

En los casos de denuncias por acoso sexual en el trabajo, el procedimiento tiene algunas particularidades previstas en la Ley N.º 18.561. Primero, la denuncia puede ser presentada ante la IGTSS por el trabajador víctima de la situación, pero también prevé la posibilidad de que el trabajador víctima presente la denuncia ante la empresa y que esta entienda que no están dadas las condiciones para asumir la investigación, por lo cual la remite a la IGTSS. Es decir que las denuncias pueden llegar por dos vías. En segundo lugar, la ley prevé que el trámite de la denuncia debe ser reservado (es decir que solo tienen acceso las personas involucradas). Cuando la que investiga es la IGTSS, la ley le otorga amplias facultades para investigar los hechos denunciados, lo que la habilita a realizar inspecciones, interrogar al denunciante y al denunciado, y a recoger todas las pruebas que resulten pertinentes.

La ley prevé además la posibilidad de que la IGTSS pueda interrogar a personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, sin presencia de los representantes de las personas denunciada ni de la denunciante, y sin identificar en el expediente sus datos, los que permanecen bajo custodia de la IGTSS. Esta disposición ha sido cuestionada en lo referido a su legalidad, pero en los hechos la IGTSS la viene aplicando sin inconvenientes desde la sanción de la ley. Una vez que finaliza la investigación, se elabora un informe jurídico del que se da vista a las partes y se dicta la resolución.

La resolución, al igual que en los casos de acoso moral o violencia o discriminación, puede terminar con una sanción a la empresa, con una sanción y la intimación a que elabore un protocolo o dicte un curso de capacitación a todo su personal sobre la temática, o que solo recomiende la elaboración del protocolo o el dictado del curso. Esto dependerá del cumplimiento o no de lo dispuesto en el artículo 6 de la ley por parte de la empresa. A veces sucede que los hechos de acoso sexual se comprueban, pero la empresa actuó correctamente y cumplió con todo lo establecido en la ley, por lo que no amerita la aplicación de sanciones. Otras veces sucede que los hechos de acoso sexual no se probaron, pero la empresa resulta sancionada porque no cumplió con lo establecido en el artículo 6 de la ley.

Los casos de denuncias por acoso moral, discriminación y violencia física en el trabajo comienzan con una denuncia que presenta la persona víctima de estas situaciones. La IGTSS requiere que la denuncia sea presentada en forma personal por la víctima y suscripta por esta, ya que por tratarse de derechos fundamentales personalísimos entendemos que el trámite solo puede iniciarse

a instancia de parte. Sucede algunas veces que quien presenta la denuncia, de por ejemplo acoso moral, es el sindicato, indicando los nombres de los trabajadores afectados por las conductas de un encargado o mando medio. En ese caso, le damos vista al sindicato y le solicitamos que las víctimas ratifiquen la denuncia.

Luego de presentada la denuncia, se da vista a la empresa y se le solicita que informe si está en conocimiento de los hechos denunciados, si adoptó medidas y cuál es su política ante este tipo de situaciones. Todo ello en la primera resolución. Otra opción es que antes de dar vista se mande una inspección para interrogar a los trabajadores sobre los hechos denunciados, a fin de recabar pruebas y tener información directa. La decisión de enviar o no la inspección depende de una valoración previa que realiza la IGTSS, en la que se considera la gravedad de los hechos denunciados, la cantidad de trabajadores que tiene la empresa y las posibilidades de que el trabajador pueda aportar otro tipo de probanzas.

Luego la empresa evacua la vista y se dispone la apertura a prueba; se diligencia la prueba ofrecida y, si se trata de una prueba testimonial, se cita a audiencia para la declaración de los testigos, luego se da vista final del expediente con un informe jurídico y se dicta la resolución final.

La resolución final pondera la prueba producida y sanciona o no a la empresa según se hayan constatado las situaciones denunciadas. No olvidemos que la IGTSS actúa controlando que el empleador cumpla con su rol de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores, evitando que se vean expuestos a situaciones de acoso o violencia en el trabajo, o actuando en forma inmediata en caso de que estas se produzcan. Es habitual que las empresas no cuenten con una política de prevención ante este tipo de situaciones, por lo que es frecuente que la IGTSS, con independencia de si se constataron las situaciones denunciadas, intime a la empresa a que adopte un protocolo de actuación ante este tipo de situaciones y recomiende el dictado de un curso de capacitación para todo su personal.

En síntesis

Ante denuncias de situaciones de acoso moral, sexual o discriminación, la IGTSS inicia una investigación a partir de la denuncia presentada por la persona víctima o por la empresa, en caso de acoso sexual. En la investigación se sigue el trámite previsto en el Decreto N.º 500/991, con las especificidades previstas en la Ley N.º 18.561 para las denuncias de acoso sexual. Se toma declaración a los testigos propuestos, se analiza la prueba documental ofrecida

y eventualmente se puede enviar una inspección al local de la empresa para interrogar a los trabajadores en el lugar de trabajo. Diligenciada la prueba, la IGTSS dicta una resolución en la que, a la luz de la prueba producida y del análisis de la conducta de la firma denunciada, puede: sancionar a la empresa; sancionarla e intimarla a que adopte un protocolo de actuación ante este tipo de situaciones, y también solicitarle que dicte un curso de capacitación a todo su personal sobre la temática denunciada, o tan solo intimarla a la adopción del protocolo y el dictado del curso, sin imponer sanciones. De la experiencia recogida por la IGTSS a lo largo de estos años, se constata que las medidas preventivas de confección de un protocolo y de dictado de un curso resultan muy efectivas para abordar estas temáticas en el seno de la empresa e instalar el debate entre sus integrantes.

Referencias bibliográficas

- MANGARELLI, Cristina (2006). «Acoso laboral, concepto y protecciones». Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo. Año V (2006) N.º 9 Mangarelli (pp. 67-74). Disponible en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015). *Cultura del Trabajo para el Desarrollo*. Directriz estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020. Disponible en: https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=fdbd5eeb-9ec3-499a-bf72-73828be9ac36&groupId=11515

3.1.2. Acoso sexual laboral: construcción del problema público y algunas respuestas desde el Instituto Nacional de las Mujeres

Libia Ferone y Natalia Estoyanoff

El acoso sexual es un fenómeno que puede abordarse en tres dimensiones: es una forma de vulneración de los derechos humanos, es una forma de discriminación de género y es una forma específica de violencia de género.

Desde la perspectiva de género, la vulneración de los derechos humanos hacia las mujeres se funda en una asimetría de poder basada en la diferenciación sexual que se traduce en desventaja para las mujeres en tanto ocupan un lugar de subordinación. La consagración de los derechos humanos a nivel jurídico implica su declaración formal, pero esto no basta para alcanzar la igualdad en los hechos, ya que el verdadero goce de estos derechos requiere su cumplimiento efectivo en la vida cotidiana (Fraser, 2006). Es necesario generar las condiciones para que las mujeres y las niñas como sujetas de derechos desarrollen sus capacidades en relación al efectivo ejercicio de sus derechos humanos (Faccio, 2003). Desde el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), como organismo rector de las políticas de género del país, se busca diseñar e implementar políticas de igualdad de género que no solo consagran la igualdad como un principio y un concepto, sino también como un derecho, entendido como la capacidad formalmente establecida, es decir garantizada por el Estado en su marco jurídico, que dota a las personas de fundamentos legales para ejercer plenamente la ciudadanía y exigir trato ciudadano equivalente en su acción frente a los poderes públicos (García Prince, 2012:42-43). El acoso sexual es un comportamiento que vulnera varios derechos humanos, entre ellos: el derecho al debido respeto a la dignidad personal; el derecho a la intimidad; el derecho a la libertad sexual; a la seguridad y salud en el trabajo, y a trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia.

El acoso sexual es una forma de discriminación de género que afecta a las mujeres; por eso se hace necesario analizar y comprender los mecanismos por los cuales se instalan este tipo de situaciones. En primer lugar, es necesario dimensionar los estereotipos de género aún vigentes en nuestra sociedad en torno al ser mujer y al ser varón. Los estereotipos asociados al ser varón generan condiciones para naturalizar y justificar determinados comportamientos en el ámbito laboral, como bromear, realizar comentarios o insinuaciones

de naturaleza sexual que denigran a la mujer. Hay una cultura donde los códigos indican que si te dicen *guapa* no es acoso sino un piropo. También, un marco social en el que los varones han sido socializados en ciertos valores e ideas que naturalizan sus conductas sexuales hacia las mujeres como formas de galantería y que responden a un tipo de masculinidad hegemónica dominante que determina qué valores hacen al varón ser un varón. En este sentido, un varón que acosa puede presentar estas actitudes sin que logre identificarlas y reconocerlas como denigrantes hacia la mujer, debido a que son *supuestas* características propias y atribuibles desde el plano social a los varones. Estos atributos construidos socioculturalmente surgen del proceso de socialización de género, por el cual son asignados, reforzados y sostenidos a través de instituciones tales como la familia, la escuela, la comunidad, entre otras (Inmujeres, 2008). Eso significa que una mujer bajo este sistema de socialización también puede decodificar estas conductas de naturaleza sexual como una forma natural de galantería o de seducción. Por eso, es importante reflexionar sobre estas formas de socialización, de construcción de las masculinidades y feminidades, porque es necesario dismantelarlas y cuestionarlas para formar varones y mujeres con una concepción humana, que nos reconozcan a todas y todos por igual, como personas y no como sexos.

En segundo lugar, la interseccionalidad contribuye a entender las formas que toma el acoso sexual, en tanto «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio» (AWID, *apud* García Prince, 2008:46). La ascendencia étnico-racial, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la clase social, la situación de migrante son dimensiones sociales que prevalecen al momento de establecer un orden jerárquico en las relaciones humanas. Estas producen una realidad singular y aún más compleja para el caso de las situaciones de acoso sexual laboral, en las que la desigualdad y la opresión podrían agravarse tomando como condicionantes las dimensiones mencionadas; reforzando el ejercicio de poder que se dirige fundamentalmente a las mujeres en su diversidad de identidades; repercutiendo en sus condiciones laborales y de permanencia en su puesto de trabajo, y ubicándolas en una posición de mayor vulnerabilidad e inseguridad (Inmujeres, 2017).

Asimismo, el acoso sexual es una forma de violencia de género. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) identifican el acoso sexual como una forma específica de violencia contra las mujeres. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará) define la violencia contra la mujer como «cualquier acción o conducta, basada en su

género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado» (art. 1). Además, entiende que las manifestaciones de esa violencia pueden incluir violencia física, sexual y psicológica y que se puede producir tanto en el ámbito de la familia o en cualquier relación interpersonal como en la comunidad, dentro de la cual hace explícita referencia al acoso sexual en el trabajo.

El Inmujeres, en el marco del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Políticas Públicas Hacia las Mujeres, 2007-2011, Uruguay, desarrolló diferentes líneas de acción que dieron cumplimiento al lineamiento estratégico de igualdad (LEI) N.º 28 consistente en el «Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo».

En el año 2009, cumpliendo con el mencionado plan, el Inmujeres llevó a cabo acciones concretas tendientes a prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual. La primera medida realizada fue la redacción del anteproyecto de ley sobre el acoso sexual en el ámbito del trabajo y en la relación docente-alumno, elaborado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trabajo en el Empleo, que fue finalmente aprobada por el Parlamento y promulgada el 11 de setiembre de 2009 (Ley N.º 18.561. Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno). Desde entonces, el Inmujeres desarrolló una línea de trabajo focalizada en la sensibilización y capacitación al funcionariado de ministerios, empresas públicas, intendencias y otras instituciones públicas. Estas actividades constituyeron mecanismos privilegiados para la difusión de derechos, la detección de situaciones de acoso sexual laboral y la transmisión de herramientas para su abordaje y erradicación en el ámbito laboral.

En el año 2016, el Inmujeres realizó un relevamiento en distintas instituciones del Estado con las cuales se venían llevando adelante instancias de intercambio sobre el tema, para conocer el estado de situación de las comisiones de acoso sexual laboral instaladas a partir de la ley. Una de las principales conclusiones positivas surgidas de este estudio es la alta adhesión de las instituciones del Estado al abordaje de esta temática. La confluencia de determinados factores claves podrían estar explicando esta alta adhesión: a) el efecto de la promulgación de la ley mencionada de incrementar las denuncias por acoso sexual laboral registradas en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS-MTSS) y la creación de comisiones de acoso sexual con posterioridad a tal fecha; b) el efecto de sensibilizaciones y capacitaciones en la temática brindadas por la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) y el Inmujeres, que fueron un impulso para la instalación de nuevas prácticas en este sentido. Paralelamente, el Inmujeres ha venido desarrollando en forma sistemática y sostenida un proceso de consultas, asesoramientos y capacitaciones a distintos orga-

nismos del Estado para generar protocolos o procedimientos de actuación, y c) el efecto de la primera *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*, edición 2011, realizada por el Inmujeres en el marco de la implementación en empresas públicas del Modelo de Calidad con Equidad de Género, ya que preveía la instalación de comisiones para la atención de casos de acoso sexual laboral y la elaboración de protocolos para su abordaje.

Sin embargo, el estudio reflejaba algunas preocupantes constataciones, como que la mitad de las instituciones relevadas no tenían implementado ningún tipo de medidas de protección para la persona afectada por acoso sexual, medidas que son fundamentales para brindar garantías en la protección de la integridad psicofísica de la persona así como de sus derechos laborales en tanto trabajador/a. También evidenció la falta de fortalecimiento de los mecanismos de género al interior de estos organismos, lo cual no ayudó a que las comisiones de acoso sexual laboral funcionaran adecuadamente, con designación de personal con perfiles y formaciones no acordes con la tarea y falta de elaboración de protocolos de actuación o que si existían no eran aplicados como correspondía. Quedaba clara la necesidad de monitorear las prácticas institucionales que orientan esfuerzos a eliminar las situaciones de acoso sexual laboral en forma permanente en el ámbito de la Administración pública.

La reglamentación de la ley, mediante el Decreto N.º 256/017 del 11 de setiembre de 2017, significa un avance porque, además de establecer definiciones, determinar responsabilidades, ámbitos y medidas para proteger a las personas involucradas en un caso de acoso sexual, reconoce un problema de vulneración de derechos y habilita la generación de prácticas institucionales que permitan erradicar estas conductas en el ámbito del trabajo. *Toma en cuenta el acoso sexual laboral tanto para el ámbito público como para el privado, quedando pendiente la reglamentación en la relación docente-alumna/o*. Establece claramente cuáles son los organismos involucrados en el diseño e implementación de las políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Desarrollo Social (Mides) a través del Inmujeres en forma coordinada. Profundiza en las medidas de protección y seguimiento, las define y cita algunos ejemplos como la confección de protocolos y la permanente capacitación al personal. También mandata a aplicar medidas de observación del ambiente laboral y determina quiénes deben desarrollar esa tarea (art. 6). Y prevé medidas de comunicación y difusión que aseguren el conocimiento de estos mecanismos por parte de las/os trabajadoras/es a través de la utilización de distintos medios institucionales de comunicación internos y externos (art. 7).

La reglamentación profundiza en la *protección integral* al afectado/a y la define como «aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos

de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciadas y de todas las involucradas en el desarrollo de la investigación». Las medidas pueden ir desde ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciadas y denunciadas. En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, este se considerará una medida de protección transitoria, sin carácter sancionatorio, sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación. Esto es algo muy importante, ya que antes el traslado inicial era sancionatorio y como no se puede sancionar dos veces a la misma persona, terminaban trabajando en el mismo lugar la persona acosadora y la persona acosada. Respecto a la denuncia, un aspecto a destacar es que la Administración pública tendrá un plazo de sesenta días para la resolución de estos casos.

En conclusión, el acoso sexual es un ejercicio abusivo de poder que tiene un claro móvil sexual y que afecta mayoritariamente a las mujeres. Es la expresión de un sistema que naturaliza la dominación y el sometimiento de las mujeres a la voluntad de los varones. El Uruguay cuenta con una ley aprobada y reglamentada que brinda definiciones claras sobre lo que es el acoso sexual, contribuyendo a la comprensión de este fenómeno respecto de formas de seducción entre las personas. Donde hay acoso sexual no hay seducción entre personas, sino una voluntad vulnerada, hay derechos vulnerados de un lado, hay discriminación de género y hay un forma específica de violencia de género.

Referencias bibliográficas

- FACIO, A. (2003). «Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas». *Otras Miradas*, Vol. 3, N.º 1, junio 2003. Mérida: Grupo de Investigación en Género y Sexualidad, Universidad de los Andes.
- FRASER, N. (2006). «La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación». En: N. Fraser y A. Honneth. *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político filosófico*. Madrid: Ediciones Morata.
- GARCÍA PRINCE, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*. Caps. 4 y 5. Disponible en: http://www.americalatinalgenera.org/es/documentos/doc_732_Políticasdeigualdad23junio08.pdf
- INMUJERES (2011). *Guía de Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_final_1105_web.pdf
- (2016). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/75652/1/version-final-final-modelo-dic2017.pdf>
- Ley N.º 18.561. Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral

- y en las relaciones docente-alumno (2009). Disponible en: <https://sip21-webext.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7159556.htm>
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (Convención Belém do Pará). Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). *Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180838.pdf
- (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

3.1.3. Logros y desafíos. Síntesis de la primera mesa de diálogo

Anabel Beniscelli

En líneas generales, se debe destacar la presencia de todas las instituciones convocadas así como el entusiasmo y la calidad respetuosa de todas las participaciones. Quienes tuvieron la responsabilidad de presentar informes sobre la Ley de Acoso Sexual en los ámbitos laboral y educativo mostraron un profuso conocimiento del tema que no escatimaron en transmitir al colectivo participante de la jornada. Esta actitud intelectual permitió construir rápidamente un clima de trabajo intenso y de respeto, que abordó y resolvió algunas preguntas, elaboró nuevas interrogantes y posibilitó especialmente una reflexión ética orientada a encontrar mejores alternativas y soluciones a un problema que claramente se reconoce como una vulneración a los derechos humanos, desde una perspectiva de género.

Para los fines de esta síntesis, se ha decidido organizar lo debatido en la jornada en función de dos ejes: logros y desafíos.

LOGROS	DESAFÍOS
Se destaca por parte de cada participante la importancia de contar con un marco legal específico en acoso sexual que desde el año 2009 se encuentra vigente en nuestro país.	Contar con una ley específica sobre acoso moral en el ámbito laboral, para evitar apelar a la Constitución (arts. 7, 53, 54), a reglamentaciones de la OIT (100, 111, 155, 156, 161, 167), a la Declaración Sociolaboral del Mercosur y a tratados internacionales de derechos humanos, todo lo cual requiere de una experiencia y logística que insumen un tiempo muchas veces mayor al de las necesidades de quienes radican las denuncias; aun cuando la Ley de Acoso Sexual en el ámbito laboral y educativo con la que ya se cuenta también requiere su articulación con otras (por ejemplo, las leyes n.ºs 16.045, 18.104, 17.817).

<p>Se ha puesto el énfasis en el rol preponderante del Estado en la prevención de conductas que vulneren derechos fundamentales en el ámbito laboral.</p>	<p>Incorporar dicha posición y énfasis en considerar la prevención de la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito educativo.</p>
<p>Se entiende el acoso en el ámbito laboral y educativo desde una perspectiva de género que comprende fundamentalmente los derechos de las mujeres, por lo tanto, se lo vincula con declaraciones internacionales como lo son la CEDAW y la Belém do Pará.</p>	<p>Incorporar la perspectiva de la diversidad sexo-género en las situaciones de acoso en el ámbito laboral y educativo como una variable a considerar y visibilizar, impulsando su reconocimiento en trabajadores, estudiantes y operadores jurídicos.</p>
<p>Se percibe un mayor empoderamiento de las y los trabajadores en relación con la reivindicación de sus derechos, en tanto el aumento de las denuncias por acoso sexual y acoso moral desde el año 2009 ha sido sostenido.</p>	<p>Ilustrar a trabajadores y operadores jurídicos sobre el alcance del concepto <i>acoso moral</i>, pues un estudio detallado de las denuncias indica que se tiende a confundir con dificultades de relacionamiento en el ámbito laboral.</p>
<p>Se elaboró un nuevo tipo de registro de las denuncias por parte de la IGSS del MTSS, que permite tener conocimiento sobre sus resultados en pro de la transparencia institucional.</p>	<p>Aumentar la confianza en las instituciones encargadas de tramitar las denuncias de acoso laboral e identificar instituciones responsables y procedimientos transparentes en casos de denuncias de acoso en el ámbito educativo.</p>
<p>Se consideran fundamentales las acciones en pro de la prevención de toda forma de acoso en el ámbito laboral y educativo.</p>	<p>Definir los tipos de acciones de prevención que se instrumentarán y los mecanismos para su evaluación a través del tiempo.</p>
<p>Se instalaron mecanismos de género (comisiones, consejos, comités) en la mayoría de las instituciones.</p>	<p>Incorporar otras variables dentro de la perspectiva de género (lesbianas, personas gay, bisexuales, transexuales, intersexuales) y propender a su intersección con las variables etnia, religión, discapacidad, edad, etcétera.</p>
<p>Se reconoce el acoso y la discriminación como formas de violencia en el trabajo.</p>	<p>Reconocer que, aunque muy probablemente toda situación de acoso involucre una discriminación, no siempre toda situación de discriminación implicará una forma de acoso.</p>

<p>Se tiende a develar y desnaturalizar la cultura de tolerancia a la violencia en el ámbito laboral y educativo.</p>	<p>Situar la naturalización de la violencia como un problema de la organización del trabajo y no restringido exclusivamente a la relación entre la persona acosadora y la persona acosada.</p>
<p>Se contempla la subjetividad de la persona denunciante en el marco normativo desde el que se piensa el acoso.</p>	<p>Introducir capacitación en las diversas profesiones que intervienen en las situaciones de acoso para que se reconozca y se incorpore la subjetividad.</p>
<p>Se incorporó un módulo sobre violencia basada en género y acoso sexual en el ámbito laboral, en los programas de capacitación para el empleo.</p>	<p>Instrumentar la misma estrategia en todos los concursos para ascenso de grado o cambio de escalafón en la Administración pública.</p>
<p>Se incorporó por parte de algunas instituciones una cláusula en los convenios y licitaciones que explicita que se rescinde el contrato si se constata que no se cumple con la Ley de Acoso Sexual.</p>	<p>Profundizar en los mecanismos de coordinación y supervisión del cumplimiento de dicha cláusula.</p>
<p>Se ha reglamentado la Ley de Acoso Sexual en el ámbito laboral y educativo y se elaboraron protocolos para varios organismos de la Administración pública.</p>	<p>Ampliar la elaboración de protocolos a toda la Administración pública atendiendo a las singularidades organizacionales para optimizar el cumplimiento de los pasos procedimentales.</p>
<p>Se visualiza un clima de consenso al considerar las distintas formas de acoso como un tema de agenda de salud ocupacional, organizacional, vincular, personal, etcétera.</p>	<p>Definir estrategias tanto de reparación del daño como de su prevención desde la perspectiva de promoción de salud, que tiendan a evitar consideraciones patologizantes del problema.</p>
<p>Se han instalado comisiones, consejos, comités en las instituciones, que están conformadas con al menos una persona con capacitación en temas de género.</p>	<p>Ampliar la capacitación en temas de género y diversidad sexo-género a todos los integrantes de las comisiones, consejos, comités.</p>
<p>Se produjo, en esta jornada, el acercamiento y conocimiento de los mecanismos por los cuales se está trabajando en relación con el acoso en el ámbito laboral y docente en múltiples instituciones del Estado en un clima de franca cooperación.</p>	<p>Generar los espacios y el tiempo en las agendas institucionales que posibiliten nuevas coordinaciones de jornadas interinstitucionales de transmisión de buenas prácticas con relación al acoso en el ámbito laboral y docente en Uruguay.</p>

3.1.4. Relatoría de la Mesa de Diálogo I: Acoso sexual en el ámbito laboral. Aportes hacia una propuesta de intervención

Laura Latorre y Andreína Moreira

El día 5 de setiembre de 2017, en el salón L5 de la Facultad de Ciencias Sociales, se desarrolla la Mesa de Diálogo I: Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, del proyecto aprobado en el marco de un llamado de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC), con el objetivo de promover el diálogo multisectorial y de identificar y desarrollar estrategias innovadoras para el abordaje, prevención, sanción y protección a las víctimas de acoso en el ámbito laboral. Participan representantes de las siguientes instituciones: Consejo de Educación Secundaria de la Administración Nacional de Educación Pública (CES-ANEP); Fiscalía General de la Nación; de la Universidad de la República (Udelar): Dirección General de Jurídica (DGJ), Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CCPAAD), Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), División Universitaria de la Salud (DUS), Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC), Agreración Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR), Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), personas referentes de varios servicios: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHCE), Facultad de Psicología (FPSICO), Facultad de Agronomía (FAGRO), Facultad de Ciencias sociales (FCS), Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA), Grupo Derecho y Género de la Facultad de Derecho, Servicio Central de Bienestar Universitario (SCBU), Red Temática de Género; Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU); Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Ministerio de Desarrollo Social (Mides); Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); Administración Nacional de Telecomunicaciones (Antel); Obras Sanitarias del Estado (OSE) e Intendencia de Montevideo (IM).

Presentación de la mesa

La jornada se inició con la presentación de las responsables del Proyecto CSIC Artículo 2 sobre acoso laboral, Alejandra López y Victoria Espasandín. La bienvenida a la actividad incluyó la descripción del proyecto.

López destacó que para la Red Temática de Género, que apoya el proyecto, la agenda de acoso laboral sexual es una prioridad. Esta red, creada en 2001, es un mecanismo de coordinación de investigadores, docentes y unidades académicas que trabajan en estudios de género en las distintas áreas de conocimiento de la Udelar. La red tiene un triple cometido con el que contribuye al conjunto de la sociedad: el desarrollo y consolidación de estudios de género; la incorporación de la perspectiva de género en la formación universitaria, y el desarrollo de estrategias de incidencia y de aporte a organizaciones de la sociedad civil y organismos gubernamentales. En el marco de este último cometido, la red participa en diversos mecanismos de relacionamiento Estado-sociedad civil-Academia. Integra el Consejo Nacional de Género y el Consejo Departamental de Género.

La propuesta presentada a la CSIC se enmarca en el desarrollo del Modelo de Calidad con Equidad de Género de la Udelar.

Finalmente, López destacó el desarrollo de un conjunto de políticas hacia la interna de la propia Udelar: «la Universidad es para nosotros nuestra casa y nuestro ámbito, en el cual tenemos que mirar cómo se producen y se reproducen las desigualdades, la discriminación. No solamente mirar hacia afuera, sino mirarnos hacia adentro». Para ello, cuenta con la CAEG dependiente del Rectorado, que es el ámbito de mayor jerarquía desde el punto de vista institucional, desde la cual se coordina a nivel central el desarrollo del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Asimismo, se enfatizó en la necesidad de avanzar en incorporar y permear las distintas políticas universitarias con una perspectiva de equidad de género.

En ese sentido, es prioritaria la implementación de esta propuesta de forma que permita contar con una agenda que visualice la generación de mecanismos eficaces de actuación dentro de las instituciones, para observar e intervenir en situaciones de acoso laboral y sexual, y hacerlo de manera articulada con los otros organismos. López observó: «son temas muy complejos, difíciles de sostener para quienes intervienen, para quienes lideran los procesos dentro de las instituciones. Sabemos que son procesos contrahegemónicos, contraculturales, hay que generar una serie de acciones, para lo cual es necesario llevarlos adelante de forma articulada, en diálogo y promoviendo sinergia con los distintos actores».

Espasandín señaló que es un proyecto que se impulsa desde el equipo del Modelo de Calidad con Equidad de Género, que integra a nivel central la CAEG. Es implementado en siete facultades y cuenta con el apoyo de la Red Temática de Género.

El modelo se implementa desde 2013 en la Udelar y tiene como objetivo establecer medidas para la incorporación de la perspectiva de género en su gestión organizacional. Es una herramienta para reducir las brechas de gé-

nero; apunta a transformar la cultura de las organizaciones y la gestión de los recursos humanos de manera que sean más justas, eliminando paulatinamente discriminaciones e inequidades.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género promueve una cultura organizacional que integre el valor de la igualdad de género mejorando el clima laboral, las condiciones de trabajo y de estudio, en este caso. Su visión es contribuir a la construcción de ambientes de estudio y laborales libres de discriminación y violencias, incluyendo al acoso sexual. Para ello se trabaja en el desarrollo de estrategias innovadoras para el abordaje, la prevención, la sanción y la protección de las víctimas de acoso sexual laboral y en el ámbito docente, en el marco de la aplicación de la Ley N.º 18.561.

Espasandín presentó la conceptualización de acoso sexual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Ley N.º 18.561 para la prevención, sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. En el marco de esta ley, se establece que las organizaciones deben adoptar medidas para prevenir, desalentar y sancionar conductas de acoso sexual. Asimismo, presentó datos de la Encuesta Nacional de Prevalencia y Violencia Basada en Género y Generaciones realizada en el 2013.

La expositora señaló que las situaciones de acoso sexual suelen quedar invisibilizadas y ello impide reconocer los efectos que generan en las personas que las sufren. La falta de reconocimiento y la invisibilidad del problema interpelan al ámbito académico en cuanto a su aporte para promover el conocimiento de sus efectos y magnitud.

La presentación realizada por la IGTSS-MTSS estuvo a cargo de la Dra. Cecilia Ituño y la Soc. Andrea Zaugg. Se estructuró a partir del desarrollo de cuatro componentes: marco teórico; estadísticas de las denuncias registradas ante la IGTSS; normativa aplicable y procedimiento de denuncia, y la experiencia práctica de intervención de la IGTSS.

Preguntas de la mesa a la IGTSS

¿Cuál es la disponibilidad de datos y de acceso a las resoluciones para casos de acoso sexual?

Sobre datos de denuncias recibidas: ¿cuántas denuncias de acoso sexual fueron verificadas como acoso?; ¿cuántas se pasaron a la justicia penal? y ¿cuál es el porcentaje sobre el total de trabajadores cotizantes? La IGTSS señala que aún no se dispone de estos datos. Actualmente, se está diseñando una base de datos sobre denuncias de acoso sexual, que permitirá realizar un análisis más profundo.

En cuanto a la consulta sobre el acceso a las resoluciones en que se verifica el acoso, a los efectos de la investigación, se señala que los expedientes son reservados por tiempo ilimitado (aún finalizada la investigación). Los datos sí se entregan con fines académicos, de investigación científica o a solicitud del Poder Judicial. En esos casos, se debe solicitar la información a la IGSS, bajo compromiso de reserva.

¿Cuál es la asistencia que tiene prevista la IGSS para las funcionarias y funcionarios del Estado? ¿El Estado como juez y parte?

Se reciben muchas denuncias del sector público. La IGSS actúa de igual forma con el Estado que con el sector privado; especialmente la Ley de Acoso Sexual refiere idénticas soluciones para ambos ámbitos. El procedimiento utilizado en los casos de acoso moral también es idéntico.

Cuando existe acoso moral, la IGSS inicia la investigación. En la primera visita, le pregunta al organismo si está enterado de la situación y si inició una investigación. Si el organismo inició una investigación, la IGSS queda a la espera de que finalice, o sea que no investiga en paralelo junto con el organismo. Cuando finaliza, la IGSS chequea que se hayan cumplido los pasos adecuados y manda a archivar el expediente. No obstante, la persona en el propio organismo en el cual se investigó la situación tiene todos los medios recursivos que nuestro Derecho le brinda para recurrir cualquier disposición que considere lesiva a sus derechos e incluso puede solicitar audiencia ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA).

Entonces, si el organismo dispone la investigación, la IGSS asume una actitud de espera y controla que la investigación efectivamente se realice y se culmine. En caso de que el organismo no investigue, lo hace la IGSS.

Se presenta el caso del *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior*, Decreto N.º 40/2013 del 6 de febrero de 2013 del Ministerio del Interior, como un ejemplo específico de implementación en el sector público. El decreto crea una comisión de seguimiento de denuncias en el ministerio y un protocolo de procedimiento. El trabajador puede hacer la denuncia en su institución y también en la IGSS, pero el propósito es que no se dupliquen las denuncias.

Una vez que la investigación termina con una recomendación a la empresa ¿hay seguimiento? ¿Las empresas toman lo que les dicen o no?

La IGSS da mucha importancia al seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones. Se pone como ejemplo que si la recomendación estableció la elaboración de un protocolo, se le pide a las empresas o instituciones que lo elaboren en un plazo determinado y lo remitan a la IGSS para controlar si efectivamente se cumplió con la recomendación. Asimismo, se les pide que le den difusión y se realice una jornada de capacitación sobre los contenidos; se requiere que lo acompañen con planillas donde el trabajador firme en confor-

midad de que lo recibió y que se remita la planilla de asistencia a la capacitación. También se solicitan y controlan los programas, la extensión horaria y los materiales del curso.

El MTSS junto con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) implementaron una experiencia piloto en las áreas frigorífica, de la seguridad y de los supermercados. El MTSS acompañó al Inefop en el armado del programa de un taller de veinte horas sobre acoso. Se evaluaron las experiencias, se corrigió y el módulo está disponible y se recomienda a las empresas.

No hay un sistema de registro y validación de las instituciones que brinden los cursos de capacitación sobre la temática de acoso en el trabajo.

¿De qué manera interviene el MTSS con respecto a cómo llevar adelante las recomendaciones?

El MTSS no puede obligar a las empresas a hacerlo en forma bipartita, pero lo hace en forma de *recomendación*; se recomienda a las empresas que para adoptar el protocolo desarrollen un proceso en el que le den intervención al sindicato o a la forma de organización que tengan los trabajadores, de la índole que sea. El MTSS recomienda vivamente a las empresas que también participen los trabajadores del proceso de difusión y de elaboración, de forma que no sea algo impuesto o elaborado unilateralmente, sino negociado, y en general, las empresas prefieren esta modalidad bipartita.

¿Cómo se valora el impacto del daño en el trabajador? ¿Hay contención? ¿Qué propuestas hay o se sugieren para reparar el daño a las personas?

El MTSS no da respuesta al daño, no lo sanciona ni lo repara. La víctima de una situación de violencia o de acoso en cualquiera de sus formas debe recurrir a la justicia ordinaria para reclamar y hacer una valoración.

No es competencia del MTSS pronunciarse sobre el daño ni valorarlo. Se sanciona a la empresa por el incumplimiento de su función de garante de un ambiente de trabajo seguro y saludable. En las cuestiones individuales, el MTSS no tiene competencia, pero sí recomienda a los trabajadores que, en caso de querer reclamar, recurran a la justicia que es la competente en la materia.

El MTSS ilustra a las partes brindando información y las posibilidades que tienen, pero es instancia de partes. El MTSS no hace de oficio el pase de un caso a la justicia, solo cuando la persona lo solicite.

El artículo 6 de la Ley de Acoso Sexual establece la obligación del empleador de brindar contención psicofísica durante el trámite de la denuncia y una vez finalizada esta. Dicha contención es muy variada, las empresas o instituciones lo resuelven caso a caso, como otorgar licencias o días para concurrir a consultas médicas, psicológicas, entre otras medidas. A veces las instituciones tienen departamentos de apoyo psicológico o asistencia social

que brindan contención, pero no hay nada sistematizado u obligatorio. El MTSS sí pregunta a la institución cómo va dar cumplimiento a este artículo.

El proyecto de reglamento de la Ley de Acoso Sexual va un poco más allá. Indica que las empresas deben permitir a las personas la concurrencia a consulta psicológica y tienen previsiones que aterrizan un poco más los mecanismos de dicha contención.

¿Cómo se define el acoso moral en el trabajo?

En el caso del acoso moral, no se cuenta con una ley específica.

El MTSS aplica las soluciones de la Ley de Acoso Sexual por analogía a las situaciones de acoso moral, pero se adapta caso a caso. Se le pregunta a la empresa o institución cómo va a dar cumplimiento al inciso B del artículo 6 y según si la respuesta se evalúa como adecuada o no, se sigue adelante.

Asimismo, en la IGTS los casos de acoso moral se manejan con construcciones doctrinarias, con base en conceptos que ha aportado la doctrina. Los conceptos a los cuales se acude más frecuentemente son los aportados por la doctora Mangarelli y, en menor medida, a los aportes de Francisco Abajo, Leima, Irigoyen y otros.

Acoso moral refiere a comportamientos sistemáticos extendidos en el tiempo, con una duración de seis meses o más, que tal vez en sí son comportamientos que pueden parecer pequeños o anodinos, pero que sumados, extendidos a lo largo del tiempo y con frecuencia periódica hacen que no sea un acontecimiento esporádico que se da cada tanto, sino que son conductas sistemáticas. Lesionan derechos fundamentales de la persona, bienes jurídicos protegidos, como puede ser su integridad y su honor, causan un daño y afectan a las personas en ámbitos laborales. Las denuncias de acoso moral se valoran caso a caso, se pondera cada situación.

3.2. Mesa de Diálogo II. Acoso sexual en el ámbito educativo

3.2.1. Presentación de la Dirección de Derechos Humanos de la Administración Nacional de Educación Pública

Verónica Massa

¿Cómo se instrumenta la Ley de Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación Primaria (ANEP)?

El efectivo ejercicio de los derechos humanos requiere de la existencia de instrumentos y mecanismos para la denuncia y sanción en los casos donde se vulneren así como para adoptar, en un plano de igualdad y sin ningún tipo de discriminación, medidas de tipo reparatorio.

En este sentido, la existencia de protocolos, mapas de ruta o líneas de acción que indiquen los pasos a seguir cuando se detectan situaciones de vulneración de derechos no solo es deseable, sino que cumplen con la obligación del Estado de brindar garantías para la efectiva protección y ejercicio de los derechos.

Estos mecanismos cumplen con el deber de organizar las estructuras administrativas, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente la posibilidad de accionar o poseer un recurso rápido y eficiente que permita denunciar e investigar situaciones de vulneración de derechos, adoptar medidas contra los autores de las vulneraciones y reparar a las víctimas. Estas actuaciones deben asegurar la debida protección tanto para las partes involucradas como para los eventuales testigos, cumpliendo con el deber de desarrollar un trato no discriminatorio.

El contar con un protocolo, hoja de ruta o líneas de acción acordadas, se constituye también como una medida preventiva y disuasoria, pues a través de su correspondiente difusión permite la sensibilización en el tema en la pobla-

ción objetivo, así como coadyuvar a la no repetición de hechos similares. Esto da celeridad, iguales garantías para todas las partes involucradas e igualdad de procedimiento ante las denuncias.

La normativa vigente fue establecida por la Ley N.º 18.561 (reglamentada por el Decreto N.º 256/017).

En su artículo 2, define *acoso sexual* como 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 relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

En su artículo 3, enumera los comportamientos de acoso sexual: 1) requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa de un trato preferencial; amenaza de perjuicios, o exigencia de conducta cuya aceptación o rechazo sea condición para el empleo o estudio; 2) acercamientos corporales u otras conductas físicas, y 3) uso de expresiones (escritas u orales) o imágenes de naturaleza sexual.

En su artículo 5, indica que 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.

En cumplimiento de estas disposiciones, en marzo de 2014, se crea el *Protocolo de regulación de la atención y prevención del acoso sexual en la ANEP*. Actualmente, por un compromiso asumido con la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se encuentra en la Comisión de Salud bipartita para su revisión.

¿Quiénes se encuentran protegidos por el protocolo?

Se encuentran protegidos por este protocolo las/os funcionarias/os de la ANEP (docentes y no docentes), estudiantes de las instituciones, personal de servicios contratados (limpieza, seguridad, intendencia), las familias y las personas que frecuentan los centros educativos.

¿Quiénes son responsables?

Los jerarcas o quienes ejerzan la dirección y las/os docentes que tengan a cargo directa o indirectamente grupos de alumnas/os. A su vez, estas personas son responsables por los actos de las personas que están bajo su responsabilidad y de toda persona vinculada con el lugar de trabajo o la propia institución

+

¿Cuáles son sus obligaciones?

Las autoridades están obligadas a llevar adelante todas las medidas necesarias que prevengan y desalienten las conductas de acoso sexual, a iniciar el proceso en los plazos establecidos, a proteger la intimidad de las personas que denuncian, así como a difundir la información necesaria para prevenir estos actos.

¿Existe algún lugar para asesorarse?

La Comisión Asesora en Situaciones de Acoso Sexual (Casas) tiene como cometido asesorar, apoyar e informar en los casos de acoso. La comisión está integrada por: la Dirección de Derechos Humanos de la ANEP (coordina); la Red de Género de la ANEP; la Dirección Sectorial de Recursos Humanos del consejo respectivo; la Asesoría Letrada del Consejo Directivo Central (Codicen) y la CSEU.

Procedimiento

¿Dónde se puede hacer la denuncia?

El protocolo, con intención de proteger a la víctima y asegurarle un proceso secreto, ofrece dos opciones donde presentar las denuncias:

- en el ámbito de la ANEP, las denuncias pueden presentarse ante el consejo respectivo, ante el superior inmediato o ante el director del centro educativo;
- ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).

¿Qué pasa si el acoso está dirigido a menores de 18 años?

La persona responsable del centro educativo deberá presentar la denuncia ante el juzgado competente. En caso de que la víctima del acoso sexual sea menor de 18 años, también corresponde hacer la denuncia.

Se busca que el protocolo no sea solamente un reglamento para evitar situaciones de acoso sexual, sino que sea una política pública que se impulsa desde la Dirección de DD. HH. de la ANEP.

En cuanto a las formalidades, la denuncia tiene que presentarse en sobre cerrado y debe contener los datos que identifiquen al denunciante y al denunciado. Es un procedimiento de carácter extraordinario y se considera de urgencia. El jerarca que recibe la denuncia debe comunicarla al consejo respectivo.

A partir de ese momento, puede:

- sugerir al consejo su archivo, por no existir mérito para la denuncia;
- remitirla a la IGTSS en un plazo de cinco días, si considera que la situación no se da en el ámbito de la ANEP;

proponer la instrucción de un sumario o investigación administrativa;
sugerir también medidas cautelares, en caso de sumario;
solicitar, como medida preventiva, el traslado inmediato del denunciado, según la gravedad y después de las declaraciones del denunciante y del denunciado;
sugerir una licencia especial con goce de sueldo para la persona denunciante.

Plazo

El consejo tiene ocho días para resolver. Si luego de treinta días de presentada la denuncia la parte denunciante no obtiene respuestas, puede solicitar ante la IGTSS la realización de la investigación pertinente.

Desafíos

La actual Dirección de DD. HH. inició un proceso para poner en funcionamiento la Casas.

Esta comisión tiene como competencias llevar un registro confidencial de las denuncias sobre acoso sexual y asesorar en investigaciones. No recibe denuncias, en todo caso, asesora a las personas y las orienta. Cada consejo tiene que informar a la Dirección de DD. HH. las denuncias que le llegan.

El acoso sexual docente es un tipo de violencia muy difícil de identificar. El acoso se configura cuando existe una relación de desigualdad de poder entre las personas. Muchas veces, los propios alumnos no reconocen que están siendo acosados, por ejemplo, en el caso de aquellas/os profesoras/es que son *demasiado cariñosos*. Por eso, es fundamental sensibilizar, informar y difundir el protocolo de acoso sexual desde una perspectiva de educación en derechos humanos y desde una perspectiva de género y generaciones. Incluir la perspectiva de género y generaciones implica reconocer que existen desigualdades y que estas son construidas históricamente, atraviesan clases, razas, edades.

Acciones que se llevan a cabo

1. Campaña Acoso Sexual en el Ámbito Educativo

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), a través del Departamento de Género en las Políticas Distributivas del Ministerio de Desarrollo Social (Mides) y de la Red de Género de la ANEP, llevó adelante una campaña sobre acoso sexual en el ámbito educativo en educación terciaria.

Durante los meses de julio y agosto del 2014, se llevaron a cabo talleres con estudiantes de la Escuela de Artes y Artesanías Dr. Pedro Figari y de la Escuela Superior de Comunicación Social y Diseño Gráfico, con el fin de realizar afiches y folletos relacionados con la temática de acoso sexual en las aulas.

Un jurado calificado, integrado por la ANEP y el Inmujeres seleccionó varias piezas con el fin de realizar dos campañas contra el acoso sexual en el ámbito educativo, una dirigida especialmente al alumnado de los centros educativos y otra dirigida a las y los docentes y el personal de las instituciones.

La campaña tiene como objetivo la sensibilización e información del acoso sexual y la difusión del Reglamento de actuación recientemente aprobado por el Codicen.

Los afiches seleccionados para la campaña se exhiben en todo el territorio nacional mediante una muestra itinerante y se encuentran disponibles en <https://www.youtube.com/watch?v=WjcsjkpyoKk&feature=youtu.be>

2. Jornadas de sensibilización sobre el protocolo de acoso sexual para funcionarios de los consejos desconcentrados

Las actividades se plantearon como objetivos: conceptualizar el *acoso sexual docente*, teniendo en cuenta sus peculiaridades en relación con otras formas de acoso (por ejemplo, el acoso laboral); describir el procedimiento administrativo para canalizar las denuncias de acoso sexual, y presentar la campaña gráfica sobre la temática realizada por estudiantes de la Escuela Superior de Comunicación Social y la Escuela de Industrias Gráficas del Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP).

Las jornadas, que se realizaron los viernes 10, 17 y 24 de abril en instalaciones del Codicen, involucraron a funcionarios de las oficinas jurídicas y unidades letradas, trabajadores de las oficinas reguladoras de trámite e inspectores de todos los subsistemas. La primera actividad contó con la presencia del consejero del Codicen, Prof. Néstor Pereira.

Más de cincuenta personas escucharon las ponencias e interactuaron con los técnicos de la Dirección de DD. HH., de la Red de Género de la ANEP y del Mides. En ese marco, los asistentes formularon distintas inquietudes, atendiendo a la singularidad de cada subsistema, así como también narraron situaciones de acoso sexual que se han generado en sus respectivos centros educativos.

3.2.2. Presentación de la Comisión Central de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación de la Universidad de la República

Carmen Ciganda

Se presenta la instrumentación de la ley N.º 18.561 de Acoso Sexual en la Universidad de la República (UdelaR), a partir de cuatro aspectos:

- a) marco normativo y procedimientos;
- b) mecanismos implementados y recursos;
- c) política comunicacional;
- d) atención e intervención ante los casos planteados.

a) Marco normativo y procedimientos

El 28 de octubre del año 2013, el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) de la UdelaR aprueba el *Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UdelaR*. Dicho procedimiento es la consolidación de un largo proceso de trabajo iniciado años antes a instancias de los espacios gremiales e interdisciplinarios. Para ello, se conformó una comisión con el cometido de elaborar una propuesta que contemple los antecedentes y documentos que venían siendo manejados en el ámbito bipartito de la UdelaR y sus trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). En esa bipartita, la Universidad estuvo representada por el prorector de Gestión Administrativa y las direcciones generales de Personal y Jurídica, y los trabajadores, por representantes de la Agronomía Federal de Funcionarios de la UdelaR (Affur).

La comisión de trabajo consideró documentos nacionales y de referencia internacional sobre cómo abordar la problemática del acoso en el ámbito laboral y de estudio, con énfasis en el abordaje interdisciplinario y entre servicios, respetando el cogobierno y la participación de los gremios.

Debemos tener en cuenta la multiplicidad de espacios dentro de la UdelaR, su presencia en todo el país y la existencia de varios gremios. Los trabajadores tienen tres: Affur (funcionarios no docentes), la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR) y la Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC), que representan a un total de 16.500 trabajadores.

Los 100.000 estudiantes son representados por la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU).

En ese espacio interdisciplinario de trabajo, además de la representación gremial, estaba representada la Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República (PCET-MALUR), la cual se creó hace varios años siguiendo las recomendaciones del *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*⁴⁵, que en nuestro país está plasmado en el Decreto N.º 291/007 sobre las comisiones paritarias de seguridad y salud en el trabajo.

También en esa comisión estaba representada la División Universitaria de la Salud (DUS), el Programa de Salud Mental, la Red Temática de Género (RTG), la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) y los egresados universitarios, constituyendo una comisión con representación de varios espacios, interdisciplinarios y entre servicios, que también respeta el principio de cogobierno.

El grupo de trabajo elevó una propuesta de cómo debería ser el procedimiento ante situaciones de acoso y de discriminación, que fue adoptada por resolución del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP) en octubre del 2013.

El procedimiento aprobado orienta las acciones a seguir ante las situaciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia y discriminación, tanto sea por razones de género, de edad, de diversidad sexual, de nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical u otras condiciones socioculturales. Se encuentra abierto a cualquier otro aspecto de discriminación, violencia o situaciones de acoso que puedan percibir los trabajadores o estudiantes.

Dentro de sus objetivos, figura la promoción de ambientes de estudio y trabajo *saludables y respetuosos*. Incorpora el concepto fundamental de *confidencialidad* y de reserva de toda la información que se maneje durante el proceso de evaluación de los casos, y otorga a la Comisión Central de Acoso la potestad de sugerir medidas y realizar el seguimiento de las situaciones.

b) Mecanismos implementados y recursos

El procedimiento aprobado establece la conformación de una Comisión Central de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Discriminación de la Udelar (CCPAAD), que depende del Prorectorado de Gestión Administrativa.

(45) Convenio N.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Vigente desde el 22 de junio de 1981. El decreto N.º 291/007 refiere al Convenio Internacional del Trabajo N.º 155, ratificado por la Ley N.º 15.965 del 28 junio de 1988.

Dicha comisión está conformada por la representación de los siguientes espacios: Prorrectorado de Gestión Administrativa; DUS; PCET-MALUR; AFFUR; UTHC; ADUR; FEUU; egresados; Red Temática de Género, y asesores de la Dirección General Jurídica y de la Dirección General de Personal de la Udelar.

El procedimiento prevé contar con un equipo técnico, responsable de la evaluación de los casos, la realización de las entrevistas necesarias y la elaboración de un informe que será presentado ante la CCPAAD. Hasta el momento, el perfil del equipo técnico ha sido el de especialistas en psiquiatría, psicología, salud ocupacional y sociología.

La CCPAAD cuenta además con el apoyo del Departamento de Secretaría y de una becaria.

c) Política comunicacional

En cuanto a la formación, capacitación, sensibilización y comunicación, no se cuenta con una política claramente establecida. Al día de hoy, depende de cada uno de los espacios y servicios de la Udelar, y se resuelve de acuerdo con las necesidades locales. No se encuentra sistematizada, por lo cual, constituye uno de los grandes desafíos de futuro.

d) Atención e intervención ante los casos planteados

Las denuncias o planteos del *demos* universitario se pueden realizar en múltiples puertas de entrada. El trabajador o estudiante puede realizar su planteo directamente en su centro o servicio, ante su gremio, ante la DUS, las Cosset (comisiones de seguridad y salud de estudio y trabajo) o directamente en la Comisión Central de Acoso. Se ha confeccionado un formulario que se encuentra disponible en los centros y en el sitio web de la Udelar. No obstante, si el trabajador o el estudiante utilizan otro mecanismo, como por ejemplo escribir una carta o una nota, se toman como válidas. El espíritu del procedimiento de denuncia o planteo de la situación es el de facilitar que el denunciante lo haga donde se sienta más cómodo y de la manera más accesible.

Desde el punto de recepción del planteo, quien lo reciba debe derivarlo a la Comisión Central de Acoso (CCA) en sobre cerrado, siguiendo el principio de confidencialidad y secreto. Reunida la CCA, y siempre en presencia del delegado del gremio de quien haya realizado la denuncia o planteo, se procede a su apertura. Se realiza una evaluación primaria de la denuncia y si fuera ne-

cesario un primer contacto con los involucrados, y se deriva al equipo técnico para su evaluación.

El equipo técnico realiza las entrevistas necesarias a la/al denunciante, la/al denunciada/o, las/los compañeras/os de trabajo, las/los jefas/es y elabora un informe con sus conclusiones. Ese informe es elevado a la CCA, que tomándolo como insumo realiza el informe final, el cual incluye recomendaciones o sugerencias al centro o servicio correspondiente, exhortando a la adopción de medidas.

En los casos en los que se presume acoso sexual, la CCA directamente, al recibir las denuncias, le sugiere a la dirección del centro o servicio involucrado que implemente medidas de protección a la persona y que inicie un sumario administrativo como medida de seguridad ante todos los involucrados. Además, debe hacer hincapié en que esas conductas no son toleradas por la normativa nacional ni por la Udelar e impulsar que los centros adopten resoluciones y posturas claras al respecto.

A cinco años de haber sido puesto en práctica el Procedimiento de Actuación y Prevención ante el Acoso y la Discriminación, consideramos que se deberían evaluar sus resultados, teniendo en cuenta las luces y sombras, así como las marchas y contramarchas de este proceso.

Tenemos como grandes desafíos consolidar el equipo de trabajo, fortalecer el grupo de especialistas técnicos, dinamizar el funcionamiento de la Comisión Central de Acoso, promover entornos y espacios saludables, dar mayor visibilidad al tema, así como contar con recursos específicos para la Comisión Central de Acoso.

Sección III:

Experiencias institucionales de abordaje del acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo

4.1. Presentación de la Intendencia de Montevideo

María Claudia Pintos

En la Intendencia de Montevideo las situaciones de acoso pueden configurar falta grave o gravísima.

La Intendencia de Montevideo (IM) tiene larga historia en materia de acoso sexual laboral. En 1999, se aprobó el Decreto N.º 28.942 que ya establecía una definición de lo que se considera *acoso sexual laboral* y que no difiere sustantivamente de la que establece la Ley N.º 18.561, sancionada el 11 de setiembre de 2009. En este marco, se establecen políticas de prevención y procedimientos de actuación ante las denuncias de acoso.

Al momento de aprobarse la Ley N.º 18.561, se formó un grupo de trabajo en la institución para analizar si se podrían acompañar las normas existentes con la ley nacional y cotejar si se cumplían los preceptos que la ley marcaba. Se generaron instancias de intercambio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente con la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en el proceso que fue haciendo ese grupo. Se acordó presentar un procedimiento administrativo especial solo para el estudio e instrucción de las denuncias de acoso sexual laboral y un protocolo de actuación para esas denuncias.

El Procedimiento Administrativo Especial está aprobado por la resolución N.º 3414 del año 2012 y se incorporó al Digesto. La Intendencia incorpora sus normas en distintos volúmenes del Digesto según se trate de normas de verificación, de normas de procedimiento, de normas de persona, etc. En las normas de procedimiento se incluyó el título 5 para establecer el Procedimiento Administrativo Especial.

Se aprobó conjuntamente el Protocolo de Actuación Frente a Situaciones de Acoso Sexual Laboral por Resolución N.º 3419 del año 2012, que con-

tiene los principios de todas las normas internacionales, las recomendaciones en que se basa el tratamiento de las situaciones de acoso y, además, instala un equipo de monitoreo para el seguimiento de los casos y para formular recomendaciones. El equipo de monitoreo tiene una triple integración: un representante del sindicato, ejercida esta representación por la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM); una persona por la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo que está integrada por todos los departamentos, y una persona por la Asesoría para la Igualdad de Género, antes Secretaría de la Mujer, institucionalidad cuya jerarquización operó en este período de gobierno.

Procedimiento Administrativo Especial

El Procedimiento Administrativo Especial estableció el proceso de instrucción que está a cargo de un equipo instructor con una integración multidisciplinaria.

El equipo instructor está integrado por un/a abogado/a y por un/a psicólogo/a, que son quienes tienen a cargo la instrucción de la denuncia, realizan la investigación, asesoran en el sentido de si existió o no existió acoso y recomiendan cuál sería la sanción a aplicar. Una vez que les llega la denuncia, sugieren medidas previas a tomar con respecto a la situación de las/os trabajadoras/es que están involucradas/os. Es decir, cambios de horario, traslados, disponer que se descomprima esa situación que se ha generado en el ambiente laboral. Informan directamente a la Dirección de la División Asesoría Jurídica que asesora de forma directa al intendente, que es quien tomará la resolución de sanción o archivo del expediente.

El Protocolo de Acoso Sexual Laboral de la IM dispone que se incluya una cláusula en los convenios que se generan a partir de llamados y licitaciones con organizaciones de la sociedad civil (ONG), por ejemplo. Existen varios convenios con servicios de barrido o de limpieza y otros convenios laborales socioeducativos, en los que se incluye esa cláusula que determina que las ONG tienen que dar a conocer a su personal la normativa sobre acoso; de no hacerlo o de no intervenir frente a una situación de acoso sexual laboral, se configura una causal de rescisión del convenio. Lo mismo con las licitaciones: dispone la necesidad de que el personal de la institución adjudicataria conozca la normativa; si existen situaciones de acoso sexual laboral y no las atiende, es causal para la rescisión de la adjudicación de la licitación.

En cuanto al procedimiento, se dispuso una ventanilla única. La denuncia se realiza a través de un formulario preestablecido en el Servicio de Salud

y Seguridad Ocupacional del Departamento de Gestión Humana. La persona denunciante es recibida por el equipo de salud vincular que comienza el trabajo de contención de la persona que ha venido sufriendo esa situación de acoso.

El Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional, de entenderlo necesario, puede realizar una visita al lugar de trabajo para analizar las condiciones laborales. Este servicio eleva, junto con la denuncia, un informe al equipo instructor. El informe contiene información de la visita al lugar de trabajo si se hubiera realizado, así como antecedentes de otras intervenciones en la misma repartición, que sirvan de base para la instrucción que va a hacer el equipo.

Las primeras medidas que toma el equipo instructor son la ratificación de la persona denunciante, es decir, ella participa en todo el desarrollo de su denuncia y las medidas necesarias de protección de su integridad como, por ejemplo: traslado, cambios de horario, licencias especiales si fuera necesario. Tanto denunciante como la persona denunciada pueden tener el acompañamiento de su abogado durante su declaración, no así en el resto del proceso, porque es reservado y confidencial hasta el momento de tomar la resolución. Se indaga al/la denunciado/a, testigos, jefes; se identifican los medios de prueba que deban ser incorporados al procedimiento; se le da la posibilidad al/la denunciante y el/la denunciado/a que incorporen otras pruebas en un plazo común, y se determina si se van a diligenciar o no según la pertinencia de las pruebas que se presenten. Terminada la instrucción y el diligenciamiento de prueba, el equipo instructor realiza un informe de las resultancias del proceso, en el que además determina si existió o no la conducta de acoso sexual laboral. De este informe se le da vista a denunciante y denunciado/a, para que puedan realizar las observaciones que estimen necesarias.

Una vez que vence el plazo de la vista y se presentaron los descargos por parte del/la denunciado/a, el equipo evalúa si son de recibo o no y los eleva al director de Jurídica, que va a aconsejar directamente al intendente. Si se configura la situación de acoso sexual laboral, pasa a resolución del intendente para disponer la sanción. Es en ese momento, porque las resoluciones del intendente son públicas, que se hace pública la situación. Si no se configura o no se logra probar la situación de acoso, se dispone el archivo, salvo que se compruebe que se trata de una denuncia falsa, caso en el que, como establece la ley, debe sancionarse a quien denuncia falsamente.

Capacitación y sensibilización

En cuanto a la capacitación y la sensibilización, se incluye un módulo de sensibilización en género en el curso de inducción a los funcionarios que

ingresan a la Intendencia, donde se informa la existencia del Protocolo de Acoso Sexual Laboral. En ese sentido, desde 2005 hasta la fecha fueron sensibilizados la totalidad de los ingresos.

Además, desde el Centro de Formación y Estudios con el apoyo de la Asesoría para la Igualdad de Género, se realizan en forma permanente talleres o capacitaciones para jefas y jefes del personal obrero y administrativo.

La Intendencia tiene descentralizados muchos servicios y se debe llegar a lugares que están alejados, también se realizan talleres para el personal en general. Se diseña folletería para apoyar estos procesos, que se entrega en los lugares de trabajo y se incluye en formato digital en el portal interno. También en los recibos de sueldo se informa sobre este aspecto: al dorso aparecen referencias a la normativa sobre acoso sexual laboral. En el caso de la Intendencia de Montevideo, las situaciones de acoso pueden configurar falta grave o gravísima. Un solo hecho grave o muy grave o la reiteración de conductas de acoso sexual laboral pueden considerarse falta gravísima y pueden dar lugar incluso a la destitución.

Más información en: <http://www.montevideo.gub.uy/servicios-y-sociedad/genero/protocolo-de-acoso-sexual-laboral>

4.2. Acoso sexual y laboral en el ámbito organizacional de la Administración Nacional de Telecomunicaciones

Silvana de Lima

En la Administración Nacional de Telecomunicaciones (Antel) se trabaja con un amplio marco normativo que ampara las acciones de prevención y abordaje de los diferentes tipos de acoso e inequidades, que se corresponde con recomendaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como nacionales, desde la Constitución de la República y políticas públicas en la materia, hasta la normativa específica que regula al personal del Estado, incluyendo la reglamentación interna de la empresa.

Desde 2008, Antel viene procurando los mecanismos para proteger al personal contra cualquier tipo de acoso, discriminación o inequidades. A los efectos de abordar los casos de presunto acoso o inequidades así como su prevención, por resolución del Directorio se creó la Comisión de Relacionamento Interpersonal (CRI), con la integración técnica pertinente y con los representantes de los grupos de interés relevantes, en particular, de las/os trabajadoras/es. Actualmente la comisión está en proceso de reintegración, por lo cual se canalizan las intervenciones a través de una unidad creada a tales efectos, la Unidad de Promoción en Relacionamento Interno (UPRI). Esta unidad funciona desde 2012 como *brazo operativo* del Comité de Calidad con Equidad de Género, por lo cual, estos temas se abordan en sintonía y bajo las recomendaciones de este, que desde 2009 brinda apoyo y asesoramiento permanente a quienes estamos involucrados en estos procesos.

Si bien desde 2008 ya se venían realizando distintos abordajes pioneros en la temática, es a partir de la creación de la UPRI, con un equipo de psicólogas/os, que el abordaje se unifica y *procedimenta* con mayor precisión. La División Recursos Humanos establece que la UPRI reciba consultas, denuncias y reclamos, y los considere en un ámbito donde se garantice la confidencialidad. Esta unidad cuenta, desde 2014, con un procedimiento aprobado a nivel de la división, que aplica a todo el personal de la empresa. Este procedimiento establece los mecanismos para trabajar en la prevención, tratamiento y abordaje de denuncias reclamos o consultas sobre: a) presunto acoso sexual; b) presunto acoso laboral; c) presuntas inequidades de género, y d) presunta discriminación de toda índole que pueda afectar al personal de Antel (con independencia del vínculo contractual). Contempla todo tipo de comportamiento, actitud, comunicación oral o escrita y cualquier otro proceder que pueda implicar un tratamiento indigno para el personal de Antel. Serán considerados indignos y pasibles de juzgarse como algún tipo de violencia en el trabajo comportamientos tales como: acoso sexual, acoso laboral (*mobbing*), violencia física, discriminaciones de cualquier índole (de género, étnica, ideológica, religiosa, por origen, diversidad funcional, edad, opción sexual, etcétera).

Es de destacar que para solicitar la atención por parte de la UPRI, el personal no necesita pasar por su línea jerárquica. Las consultas, denuncias o reclamos se pueden hacer a título personal. En la actualidad, están tomando fuerza y convergiendo las iniciativas hacia una *política institucional* acerca del acoso sexual, y se ha formado un equipo interdisciplinario para su redacción. Se prevé que la política incluya también el abordaje y la prevención del *mobbing* o acoso laboral, así como cualquier tipo de inequidad. En la misma línea, se está reestructurando la CRI con una nueva integración, a los efectos de cumplir con la reglamentación vigente y potenciar las tareas de prevención, análisis de casos y toma de decisiones vinculadas a tan relevantes materias.

Para la difusión y sensibilización del personal en todos sus niveles, la UPRI cuenta con una página en la Comunidad RR. HH. de la intranet corporativa, que contiene los datos de contacto, la misión, la visión, la integración del equipo y sus cometidos. Incluye además información sobre qué es y qué no es *acoso*, y brinda recomendaciones de buenas prácticas en relacionamiento y prevención de conflictos disfuncionales. Esta página difunde también la *Guía para el tratamiento y abordaje de consultas por presunto acoso sexual, laboral e inequidades*.

Además, desde 2014 se vienen realizando talleres y charlas con folletería sobre buenas prácticas en relacionamiento, acoso sexual y *mobbing* a todos los niveles de la organización. En el caso de las charlas de prevención, se comenzó por la Gerencia General, las divisiones, áreas y sectores, y se continuó con los mandos medios y el personal en general. Hasta la fecha, se ha

informado a unas 1100 personas, muchas de las cuales han sido sensibilizadas además con talleres de buenas prácticas en relacionamiento. La gran mayoría del personal involucrado en estas capacitaciones pertenece a la Subgerencia General de Ventas, una de las más estratégicas de Antel.

Hasta el momento, la UPRI rinde cuentas a la División Recursos Humanos, informando el resultado de cada investigación y realizando recomendaciones a las gerencias involucradas en cada caso, dado que nuestro rol es el de *organismo asesor*.

De acuerdo con la experiencia recogida, de constatare la presunción de acoso sexual o laboral, se procede según nuestra guía, tomando en cuenta las exigencias de la Ley N.º 18.561 sobre acoso sexual. A los efectos y mientras no se apruebe una ley de acoso laboral, estos casos reciben igual tratamiento que el primero.

Una vez recibida la denuncia, reclamo o consulta, se convoca a las partes y a proveedores de información confiables para cada una de ellas. Se solicitan datos relevantes del caso a los superiores atentos al proceso y, luego de analizado todo lo recabado, se confecciona el informe de actuación, se hacen las devoluciones pertinentes y las recomendaciones de mejora, en acuerdo con el Comité de Calidad con Equidad de Género. En caso de requerir sanciones, se deriva el trámite a la Asesoría Letrada, la que actuará de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Cabe destacar que el procedimiento habilita a solicitar traslado provisorio como medida cautelar, con carácter preventivo. También permite solicitar información a otras áreas de la empresa, así como realizar consultas a organismos de salud y educativos, y al MTSS, en caso de ser necesario.

4.3. Aporte del Grupo Derecho y Género de la Universidad de la República

Adriana López

El Grupo Derecho y Género de la Facultad de Derecho de la Udelar ha venido desarrollando actividades, desde hace muchos años, sobre la violencia y la discriminación en el trabajo, y más precisamente sobre el acoso moral y laboral. En cuanto a este último, el grupo asesoró al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) en la elaboración de un proyecto de protocolo y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en la redacción del decreto reglamentario de la Ley de Acoso Sexual.⁴⁶

El grupo trabaja en materia de acoso sexual y de acoso laboral, en particular la Dra. Martha Márquez⁴⁷. En 2003, se organizó una instancia de formación donde la profesora Martha Márquez y la profesora Silvia Franco⁴⁸ abordaron el tema del acoso sexual y del acoso moral. Una de las cuestiones que se reclamaba era que se pudiera dictar una norma que regulara expresamente el tema del acoso sexual. En nuestro país hay abundancia normativa, el acoso moral no es un tema que no se pueda abordar por falta de normas. El punto es que haya una norma específica que permita abordar de otra manera esa cuestión.

(46) La Ley de Acoso Sexual se reglamentó por el Decreto N.º 256/2017 del 11/9/17.

(47) Dra. Martha Márquez Garmendia fue investigadora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Universidad de la República de Uruguay; coordinó el Grupo Derecho y Género y se desempeñó como consultora externa de la Oficina Internacional del Trabajo.

(48) Dra. Silvia Franco docente y actual directora del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. Docente e investigadora en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

Con relación a estos problemas en el ámbito laboral, la Academia ha puesto el foco en cómo se soluciona la situación del trabajador, cómo se lo indemniza y cómo se resuelve esa relación laboral.⁴⁹

En un ámbito de trabajo muy pequeño, la situación es distinta que en las empresas públicas o en empresas muy grandes. Es necesario probar el acoso para reclamar ante un juzgado la indemnización por daño moral que le corresponde a la persona o, en definitiva, reclamar un despido indirecto, situación que no es fácil por las dificultades de su probanza. Además, todos los procedimientos tratan de asegurar la reserva de esas situaciones.

Cuando la norma se dictó, el tema fue abordado por Márquez en los cursos que ha organizado el grupo. Una de las cuestiones que se han destacado, sobre todo con la Ley N.º 18.561, es que la ley refiere al acoso sexual tanto en el ámbito privado como en el público, y que refiere al ámbito laboral y también al educativo. En las instancias en las que el grupo ha podido participar, ha insistido en que se aborde también la cuestión educativa, ya que ha quedado relegada en esta ley. De hecho, el único protocolo en el que se hace referencia al ámbito socioeducativo es el del INAU.

En oportunidad del asesoramiento en el proyecto del decreto reglamentario de esta ley, se hizo hincapié en las instancias de capacitación y que estas se encuentren a cargo de personas que tengan no solo formación profesional, sino también conocimientos o sensibilización en género. Además, el grupo subrayó que las comisiones que se formen deben ser mixtas. Como el decreto reglamentario se refiere al ámbito laboral y no al ámbito educativo, cuando el grupo asesoró al INAU buscó asegurar que todas las partes tuvieran garantías para resolver la situación. En ese sentido, también resulta interesante el protocolo del Ministerio del Interior, donde se tiene en cuenta la incidencia de la escala jerárquica y la cuestión de la obediencia.

Por último, cabe destacar que el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional del Trabajo (PIT-CNT) dispone de un protocolo en materia de acoso sexual desde el año 2010, que también se aplica cuando el

(49) Como se advierte desde el Inmujeres, es preciso hacer una diferenciación entre lo que es el *acoso laboral* y el *acoso sexual laboral* o el *acoso sexual laboral educativo* que tienen una connotación claramente sexual. Se trata de una serie de comportamientos o conductas, gestos, insinuaciones o provocaciones, promesas de ascensos o promociones, a cambio de favores sexuales, frente al *acoso laboral* que es un fenómeno mucho más amplio y que también es una forma de violencia, como es definido por muchos juristas internacionales. Se ha mencionado a Marie-France Hirigoyen y a Leiman, que son dos referencias en este tema. Leiman lo clasifica como *una especie de violencia de género*, es decir, una especie de violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, por lo tanto, no puede estar dissociada de una mirada de género. Además, tenemos una ley para el acoso sexual y no la tenemos para el acoso laboral, y en el acoso sexual basta con un hecho, basta con que se produzca una sola vez un acto de acoso de tono sexual o de naturaleza sexual para que se configure el hecho, en cambio para el acoso laboral, como hemos visto, tiene que haber una reiteración, una antigüedad o sea una perpetuación en el tiempo.

acoso ocurre al interior de la organización sindical. Esto debería ser motivo de análisis en todos los sindicatos y en las asociaciones estudiantiles; por ejemplo, hasta ahora los estudiantes no se han apropiado de este tema.

En otro orden, también es muy importante el nuevo registro de casos que está haciendo la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS-MTSS), para poder diferenciar las características de las empresas y la tipología del acoso. Se ha hablado de las tipologías vertical, horizontal o entre pares. El acoso laboral y el acoso sexual se dan tanto en el ámbito del sector público como en el ámbito del sector privado, deben de tener impactos diferenciales en un ámbito y en otro. Por ejemplo, para una mujer que sufre acoso sexual en un pequeño comercio en el que trabaja ella y el dueño, la resolución puede implicar el despido, la renuncia o un despido indirecto, porque a veces se genera la situación para provocar la renuncia. En cambio, en el ámbito público parecería que las personas tienen más posibilidades, ya que la persona que fue acosada puede pedir un traslado, si bien el trasladado debería ser la persona acosadora.

La mujer que es víctima de acoso sufre una serie de consecuencias como daños físicos y psicológicos, que muchas veces ocasionan su medicalización. Es decir que existe una variedad de temas subyacentes en los que sería necesario profundizar y es un desafío para la Academia ahondar en el estudio del acoso sexual laboral y educativo entre varones y mujeres.

Para futuras instancias de análisis de esta temática, deberían incorporarse otros actores relevantes, como el sector empresarial, la sociedad civil y el PIT-CNT, para que se asuma que la responsabilidad es compartida.

4.4. Aportes orientados por el Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Universidad de la República

**Victoria Espasandín, Natalia Guidobono,
Laura Latorre y Andreína Moreira**

El Modelo de Calidad con Equidad de Género es una herramienta que promueve la equidad entre mujeres y varones en aquellas organizaciones que se han adherido voluntariamente al modelo. El fin es mejorar las estructuras laborales, de manera que no existan brechas de género e inequidades en las organizaciones, mediante el cumplimiento de un proceso de calidad establecido en una guía certificable.

La Universidad, en el año 2013, se compromete con esta política pública de transversalidad de género, diseñada por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (Inmujeres-Mides), con el apoyo del Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), para impactar en la eficiencia y eficacia de los servicios en materia de equidad de género y otras discriminaciones. Este compromiso quedó plasmado en el Convenio de Colaboración Universidad de la República Udelar-Inmujeres, firmado el 3 de octubre de 2013, en el que la Universidad se adhiere a la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, en adelante MCEG.

En ese primer momento, son siete las facultades que solicitan el ingreso al MCEG: Facultad de Agronomía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Facultad de Psicología y Facultad de Veterinaria, las cuales vienen cumpliendo con los requisitos del MCEG, de

manera tal de lograr impactar en distintos ámbitos de los servicios y de la Universidad en general. En el ámbito de las oficinas centrales de la Universidad, la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) será la responsable del proceso global de implementación.

La implementación del MCEG se integra al proceso de transversalización de la temática de género en investigación, docencia y extensión, coordinada por la CAEG de la Udelar.

En el marco de la Universidad, dicho proceso tiene un doble sentido. Por una parte, impacta en la organización laboral y estudiantil donde se desempeñan cotidianamente miles de personas. Por otra parte, amplía la construcción de un problema público, generando incidencia para favorecer la ampliación de la agenda de derechos y así avanzar en términos de justicia social en la sociedad toda.

Al decir de Guzmán,

la construcción de problemas públicos y la elaboración de las agendas son el resultado de procesos sociopolíticos complejos [...] [de] la constitución de sujetos sociales, la elaboración de nuevos marcos de interpretación de la realidad social, las relaciones de poder entre distintos sujetos sociales y actores sociales y el establecimiento de alianzas y estrategias políticas (2001:11).

Esta apreciación nos habla de que además de ser necesario reconocer y hacer visibles las discriminaciones de género que impactan en oportunidades diferenciales para mujeres y varones (tanto en los aspectos vinculados al desempeño laboral como al desempeño académico durante el proceso de aprendizaje profesional), es necesario legitimar las voces válidas para que desde las jerarquías puedan definir líneas estratégicas que promuevan acciones efectivas para disminuir las brechas de género en todas las dimensiones de la vida cotidiana universitaria. Además de ser un proceso complejo de idas y vueltas, no lineal, ni progresivo, esta complejidad múltiple implica que se generan acciones, se promueven herramientas o soluciones a problemas con éxitos diferenciales, e incluso a veces con procesos enlentecidos o retrocesos, pero siempre ganando en visibilidad y compromiso con la temática.

Así es como el MCEG es una herramienta de transversalidad, entendida esta como una política pública que implica «transformar los estándares asociados con la masculinidad y la feminidad así como su desigual valoración cultural, de modo tal de cambiar las inercias de género sedimentadas en el aparato estatal y perpetuadas mediante sus regulaciones e intervenciones» (Rees, 2005 *apud* Rodríguez Gustá, 2008:115). Su principal metodología de intervención apela a la inclusión en las políticas claves, denominadas *gender mainstreaming* por su concepto original del inglés, que centra sus acciones en

integrarse a la corriente principal de las políticas claves del Estado y de las organizaciones.

La transversalidad requiere, para lograr cumplir su objetivo, dar respuestas organizativas, de forma tal que todas las estructuras sean permeadas con una mirada de igualdad de género, y acciones que promuevan la equidad en la integralidad de la organización, en todos los sectores y a todos los niveles jerárquicos, la exigibilidad de la comunidad (en nuestro caso la masa de estudiantes y el funcionariado), así como el compromiso de los órganos máximos de decisión.

La transversalización implica metodologías de intervención horizontales en la búsqueda de mayor democratización de los procesos como ejes centrales para la guía de las acciones promovidas.

Por ello, la implementación del MCEG, similar a cualquier otra política institucional, necesita encontrar mecanismos eficaces de implementación de acciones, considerando: el compromiso político formalizado, la planificación de acciones en distintas dimensiones, la comunicación y difusión, el presupuesto que permita ejecutar el plan, la ejecución comprometida y la evaluación al más alto nivel.

De esta manera, se promueve la institucionalización de las acciones hacia la no discriminación y la no violencia de género en la organización, lo que permite que se desarrollen capacidades genuinas en cada uno de los servicios y a nivel central, facilitando la generación de compromisos y acompañando las distintas etapas en función de diversos monitoreos y evaluaciones, incluyendo la voz de los diversos actores involucrados. Así, se pretende transversalizar la perspectiva de género en la Universidad en el proceso de adhesión al MCEG.

Las estrategias han sido múltiples y diversas, comprometiendo la voluntad política como puntapié inicial desde el punto de vista formal y no formal. La definición y convicción de los consejos y decanatos es uno de los elementos centrales que derivan luego en acciones más o menos exitosas. Asimismo, la asignación de recursos presupuestales para llevar adelante las acciones y para contratar recursos humanos, se hace imprescindible para concretar las estrategias de trabajo.

La búsqueda por asegurar organizaciones equitativas, no discriminatorias y sin violencia ha hecho imprescindible generar estrategias desde la Comisión Abierta de Equidad de Género y de los comités o comisiones de equidad de género de las facultades, para abordar las situaciones de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones que se dan en la Universidad.

La CAEG, en el marco de la implementación del MCEG y con el fin de corregir desigualdades, define en su Plan de Acción la línea estratégica: *Tratamiento de inequidades de género*, donde propone distintas acciones, entre ellas:

Promover un trabajo articulado entre la Comisión de Género y la Comisión de Acoso

Generar y sostener un espacio de coordinación permanente entre la CAEG y la CCPAAD, como forma de acompañar el proceso de consolidación del mecanismo para el tratamiento de inequidades de género, el que, en el marco de la versión 2016 del modelo, debe encargarse de «la recepción y/o seguimiento de consultas, casos y/o denuncias de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones».

Promover la coordinación interinstitucional

La CAEG mantiene una coordinación permanente con el Inmujeres-Mi-des reconociendo su trayectoria en procesos de instalación de mecanismos para el abordaje de situaciones de acoso de distintos organismos, por ejemplo, en la ANEP y asesorando en experiencias de implementación en otros organismos como Antel, UTE, OSE, entre otros.

Es desde este espacio de coordinación que se instrumentan instancias de capacitación como el curso «Acoso sexual en el ámbito laboral» (de doce horas), dictado en abril-mayo de 2017, para integrantes de las comisiones y comités de género y acoso de la Udelar. El equipo asesor del MCEG, en procura de identificar otros recursos de capacitación en la temática, mantiene reuniones con referentes de género del MTSS e instancias de intercambio con el Grupo Derecho y Género de la Universidad.

Los comités y comisiones de género de la Universidad reciben consultas sobre situaciones de acoso. La demanda de orientación para la prevención y el abordaje de estas situaciones es constante; esto lleva a generar instancias de capacitación dirigidas al personal universitario (docentes y técnicos administrativos y de servicios) y diseñar campañas que problematicen estas situaciones, las hagan visibles y promuevan el cambio hacia una cultura sin acoso.

La preocupación del equipo asesor del MCEG por generar capacidades institucionales para el tratamiento de esta problemática lleva, en el 2016, al diseño del Proyecto «Acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención», con el apoyo de la Red Temática de Género (RTG), que es aprobado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC). El objetivo es generar conocimiento académico multidisciplinario sobre las temáticas, así como propiciar espacios de diálogo intersectoriales para la identificación de estrategias de abordaje. El proyecto pone en diálogo

distintas miradas académicas, así como experiencias institucionales para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso. Esta publicación es el resultado de su implementación. En este marco, también se elaboran y distribuyen otros materiales que sensibilizan e informan sobre la temática.

El MCEG ha sido un fundamental para promover conciencia acerca de los impactos de la violencia basada en género en el ámbito laboral en cada una de las organizaciones. Esto mediante diferentes estrategias y herramientas, entre las cuales se destacan: capacitación y sensibilización; elaboración de campañas contra la violencia basada en género y el acoso sexual; mecanismos formales que permitan abordar las situaciones de violencia basada en género, como protocolos internos de actuación y declaraciones a nivel de las autoridades.

A continuación, compartimos algunas experiencias de servicios que implementan el MCEG, referidas a la prevención y el abordaje de situaciones de inequidades y de violencia de género, entre ellas acoso sexual y otras formas de discriminación. En los distintos procesos hay una amplia participación de actores institucionales y extrainstitucionales, potenciando mecanismos de articulación y diálogo intersectorial y multidisciplinario.

Experiencia de la Facultad de Veterinaria

A comienzos de esta década, comenzaron a visualizarse relacionamientos que incluían vínculos violentos en la organización que merecieron la intervención de personas sensibles a la perspectiva de género y los derechos humanos. Esto motivó la creación de la Comisión de Equidad y Género en el año 2012, previa a la instalación del MCEG, la cual se encargó de instaurar la temática entre el público de la facultad mediante intervenciones y charlas específicas.

Ante la denuncia concreta de situaciones de acoso laboral y sexual, se ha conformado de hecho un colectivo de personas facilitadoras de procesos para la recepción o derivación de casos.

La facultad, además de generar acciones de sensibilización en género, incluyendo la temática de la violencia, elabora y aprueba en el año 2016 un *Protocolo interno para la recepción, orientación, derivación y primer abordaje ante situaciones de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral y educativo*,⁵⁰ permitiendo así un proceso de institucionalización y un mecanismo concreto de abordaje de la temática.

(50) Resolución del Consejo de la Facultad de Veterinaria N.º 111160-001373-16, del 11 de noviembre de 2016.

El objetivo es definir los mecanismos a seguir para la *prevención, recepción y derivación* en aquellos casos que se considere pudieran manifestar conductas que supongan discriminación, violencia o acoso por razones de género, en el ámbito laboral o estudiantil en la comunidad de la facultad.

Este protocolo tiene por objeto apoyar a todas aquellas personas que, sin importar su actividad en el servicio (sean docentes, funcionarias/os o estudiantes), se encuentren en circunstancias de discriminación. No pretende resolver situaciones, sino que prevé derivar de manera responsable y adecuada, brindando una orientación y un primer abordaje certeros. La intención inicial es que sea un canalizador efectivo hacia la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación, en los casos que corresponda. Aunque aún muy incipiente y carente de apoyos técnicos especializados que permitan dar una respuesta adecuada, sus resultados son un avance muy importante para fortalecer la visibilización del problema, promoviendo su desnaturalización como primer paso de solución; además de demostrar el interés y la definición institucional de dar mecanismos de abordaje del problema innovadores para el servicio.

Experiencia de la Facultad de Ciencias Sociales en prevención de la violencia de género

La preocupación académica por los temas de género ha sido fundacional en la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) y forma parte de las temáticas abordadas en docencia e investigación. La transversalización de género en la gestión interna del servicio se inició a partir de la participación en el MCEG en 2012. Los avances en este proceso se evidencian con el logro, en 2017, del Sello de Calidad con Equidad de Género en el nivel 1: Compromiso.

En 2017, el femicidio de una estudiante de la FCS por su pareja ofició como puntapié inicial de una inquietud ya presente en la organización de movilizarse y generar acciones con relación a este tema. Se adoptaron acciones de prevención, orientación y derivación de las situaciones de violencia de género. En este sentido, se ha profundizado también en el desarrollo de medidas orientadas a desnaturalizar, identificar, desalentar y prevenir comportamientos de acoso sexual.

Las claves para la concreción de avances se ubican en: el compromiso público de las autoridades de la FCS; la adopción de acciones múltiples y complementarias que incluyen campañas de comunicación, movilización e instancias de sensibilización, y su articulación desde el Comité de Calidad con Equidad de Género de la FCS con los múltiples actores involucrados (gremio

de estudiantes, CECESO; gremio de funcionarios, AFFUR; gremio docente, ADUR; grupo de académicas/os y Red Temática de Género; Decanato, y Administración de la FCS).

El compromiso público del decano de la FCS, Prof. Diego Piñero, en contra de la violencia de género y en la adopción de medidas al respecto evidencia la política de la organización. Entre otras acciones, en 2017, el sitio de la FCS difundió un video en el que el decano expresa su preocupación y determinación a actuar. De igual forma, el Consejo de la FCS promovió acciones de prevención, a través de la proclama «Problematizando la violencia de género» que fue leída y tomada como insumo de trabajo por gran parte del cuerpo docente de la FCS, en la primera semana de clase y durante el mes de marzo, a solicitud del Consejo.

Asimismo, se realizó una campaña de comunicación en el marco del Día Internacional de la Mujer «Con todas las mujeres por todos sus derechos» que incluyó la proclama mencionada, la participación en la marcha del 8 de marzo, una intervención en la fachada de la facultad y una foto colectiva de las mujeres de la FCS, entre otras. Estas acciones fueron difundidas en el sitio web de la FCS, el boletín y otros medios institucionales.

En la línea de capacitación y sensibilización, se realizó el «Taller de reconocimiento de la violencia de género»⁵¹ dirigido a estudiantes y público en general, el cual responde a la necesidad de contar con herramientas para identificar y reconocer actitudes y prácticas machistas que afectan a todas las mujeres, así como para responder y actuar ante estas.

Estas acciones generaron un intenso debate en la FCS, que dio cuenta de los apoyos, tensiones y resistencias a trabajar sobre la violencia de género en sus múltiples expresiones. El Comité de Calidad con Equidad de Género del servicio entendió que estas reacciones eran parte del proceso y enfatizó la importancia de centrar la discusión sobre la violencia de género (acta del comité del 27/4/17:3).

Con el aprendizaje de este proceso, en el segundo semestre de 2017 se consolida la campaña «Ciencias Sociales comprometida con una comunidad libre de violencia de género», con el objetivo de sensibilizar y comprometer a la comunidad de la FCS en la lucha contra la violencia de género.

La campaña incluyó un primer *componente de comunicación* importante, por el que se realizaron audiovisuales, intervenciones en la fachada, folletería y adhesivos, y la difusión en los medios de comunicación de la FCS. Un segundo *componente académico*: en el XII Congreso Nacional de Trabajo Social, presentó la mesa «Trabajo social y las violencias de género. Diálogos

(51) El taller fue organizado por la Comisión de Género y Diversidad del CECESO/FEUU y el Comité de Calidad con Equidad de Género de la FCS, y contó con las docentes Natalia Magnone del Departamento de Trabajo Social de la FCS y Fanny Samuniski de la organización Mujer Ahora.

sobre políticas públicas y Universidad» (7/7/17). Además, las docentes Natalia Magnone, Carla Calce y Gabriela Pacci presentaron la ponencia *Múltiples aristas de las violencias de género en el Uruguay* (6/7/17). Posteriormente, en las XVI Jornadas de Investigación «La excepcionalidad uruguaya en debate: ¿como el Uruguay no hay?» de la FCS, se presentó la mesa «Análisis de las intervenciones en equidad y violencia de género en la Udelar» (15/9/17), organizada por el Comité de Calidad con Equidad de Género y coordinada por la Prof.^a Patricia Oberti (15/9/17).

Un tercer *componente de sensibilización* incluyó dos talleres: «Taller de sensibilización en género y violencia» dirigido a personal técnico, administrativo y de servicios (22/11/17), organizado por el comité y coordinado por las docentes Sol Scavino y Patricia Oberti, y «Taller de prevención sobre acoso sexual en las redes» dirigido a estudiantes (7/11/17), que buscó dar respuesta a situaciones de acoso en redes planteadas por el orden estudiantil. Este taller contó con las docentes Dra. Mariana Malet y Dra. Nuria Piñol del Grupo Derecho y Género de la Facultad de Derecho y fue coorganizado por el Comité y la Comisión de Género y Diversidad - CECSO/FEUU.

Experiencia de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

Con estos antecedentes planteados en ámbitos universitarios, la certificación en el MCEG en marcha y otras acciones vinculadas a las políticas activas institucionales, se visibilizan los fenómenos que se han planteado más arriba como situación problema. Se comienzan así a desarrollar propuestas institucionales de abordaje de la temática en un vínculo estrecho entre diferentes protagonistas de los ámbitos laboral y educativo.

Quienes transitan por la facultad, docentes, profesionales, técnicos, administrativos, estudiantes y personas que pertenecen al escalafón de servicios o que realizan estas tareas con diversos vínculos han planteado este tema con frecuencia. La diversa rigurosidad en el tratamiento de situaciones detectadas pone énfasis en nuevas miradas institucionales a resaltar. Se promueven instancias de debate que generan procesos de colaboración dentro y fuera de la institución, para visibilizar problemas y luego desarrollar acciones desde diversos ámbitos.

El Consejo de la Facultad ha tomado la responsabilidad de dar respuesta firme en el sentido de no tolerar la presencia de estos fenómenos. Se han generado instancias de sensibilización e instancias de denuncia expresa en órganos de dirección política institucional, pero también se ha definido acompañar denuncias ante la justicia y, lo que es central, está en desarrollo la formulación

de un protocolo interno en conjunto con el Comité de Calidad con Equidad, institucionalidad que entiende en la implementación del MCEG.

Este protocolo se piensa como una herramienta más al servicio de ambientes saludables de estudio y trabajo, que permita desarrollar prevención junto con procesos de actuación, seguimiento y evaluación del acoso, generando respuesta institucional integral. Involucra el más alto nivel de autoridades en la lucha contra estas situaciones no deseadas, generando oportunidades de desarrollo de las personas en vínculos que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos.

La resolución del Consejo de fines de 2017 promueve respuestas institucionales que desestimulan, con fuertes mensajes, el acoso, la discriminación y comportamientos violentos entre personas que tienen vínculo con la facultad.

En febrero de 2018, se desarrolló el curso de la Unidad de Perfeccionamiento y Actualización de Egresados «Acoso laboral: una mirada desde las organizaciones». Este curso permitió el encuentro de profesionales de diversas disciplinas y con miradas instaladas en diversos ámbitos de actuación; el intercambio fue un proceso por demás interesante de reflexión sobre la temática.

El decano Rodrigo Arim, en la cartilla de bienvenida a la generación 2018, bajo el título *Nos alegra encontrarte acá*, remarca este fuerte compromiso:

La Universidad de la República es pública, gratuita, autónoma y cogobernada. Tiene entre sus objetivos defender los derechos humanos. Por esa razón, debemos preguntarnos qué estudiamos y para qué, pero también cuestionarnos la forma en la que hacemos las cosas. Por eso rechazamos categóricamente la violencia de género, el acoso y toda forma de discriminación.⁵²

Consideramos que los esfuerzos desplegados han resultado altamente positivos, pero continúan siendo escasos y aislados para responder a la creciente demanda de tratamiento de esta problemática que parece mostrar solo la punta del iceberg. La transformación de las pautas culturales que sustentan estas formas de vinculación violentas e inequitativas requieren un esfuerzo significativo desde el punto de vista de los recursos humanos especializados, los recursos económicos y la cultura organizacional toda, así como un esfuerzo sostenido desde el ámbito universitario. Desde la CAEG y las comisiones y comités de género de los servicios, seguiremos profundizando el trabajo en este sentido y el MCEG resulta una herramienta potente para ello.

(52) Material preparado para orientar a nuevos integrantes del colectivo universitario, en especial en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Elaborado en 2017 y editado en enero de 2018. Allí se exploran diversos aspectos vinculados a información, oferta académica y comienzo de cursos, además de integrar esta nota de bienvenida.

Referencias bibliográficas

- GUZMÁN, V. y S. Montaña (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1885-2010)*. Serie Mujer y Desarrollo, N.º 118. Santiago de Chile: CEPAL.
- GARCÍA Prince, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. Barcelona: PNUD-Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo.
- (2011). *Mainstreaming de género y políticas de igualdad*. Notas para la igualdad N.ºs 2 y 3. Recuperado en enero de 2016 en americ latinagenera.org. PNUD
- RODRÍGUEZ Gustá, A. (2008). «Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención». En: *Temas y Debates. Revista universitaria de ciencias sociales*, N.º 16. Rosario: Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.

4.5. Comentarios de las mesas de diálogo I y II

María Laura Sorondo

Se presenta una síntesis de los principales elementos comentados en las mesas de diálogo sobre acoso en los ámbitos laboral y educativo, y algunas propuestas que surgen de la reflexión en la temática.

La Ley N.º 18.561 (2009) para la prevención y la sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno define el acoso sexual como todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por personas de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo signifique una amenaza de perjuicio en su relación laboral o en la relación docente-alumno o que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

La ley establece que se deben adoptar medidas para prevenir, desalentar y sancionar conductas de acoso sexual, dado que son una expresión grave de discriminación y falta de respeto a la dignidad y la integridad de las personas. El acoso es una expresión de violencia de género.

Según la Encuesta Nacional de Prevalencia y Violencia Basada en Género y Generaciones realizada en el 2013, los datos del ámbito del trabajo muestran que, el 11,6 % de las mujeres vivieron violencia psicológica y el 7 %, violencia sexual en algún momento de su vida laboral. En relación con el ámbito educativo, sobre un total de 8000 mujeres, el 5,2 % de ellas vivió alguna situación de violencia en los últimos doce meses, mientras que un 8,8 % de una muestra de 85.000 mujeres vivió situaciones de violencia durante su vida de estudiante.

Uno de los elementos más graves que tiene el acoso sexual es la invisibilidad, asegurada por la naturalización de las conductas abusivas y los

cómplices pasivos de estas situaciones. Debido a ello, es sumamente difícil reconocer los efectos que causa sobre las víctimas y, en consecuencia, desarticular esta forma de violencia.

Esta grave situación interpela el aporte desde el ámbito académico para promover el abordaje de un tema profundamente instalado en la cultura cotidiana, de serias consecuencias desde todo punto de vista, y para profundizar los conocimientos de sus efectos a fin de diseñar acciones concretas para su erradicación.

Experiencias de abordaje

Es interesante destacar que las situaciones de acoso varían sustancialmente, ya sea que acontezcan en un ámbito laboral, donde el acoso se da entre adultos con o sin asimetría de poder, o en el educativo, donde el acoso ocurre de adulto a adulto o de adulto a un/a menor, siempre con asimetría de poder. También son diferentes los actores intervinientes, en el ambiente educativo no participa el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS-MTSS), si bien no hay una ley específica sobre acoso moral o laboral, dispone de un amplio marco normativo en la Constitución de la República, artículos 7, 53, y 54, además de los tratados internacionales de derechos humanos, los convenios internacionales de trabajo ratificados por nuestro país a partir de la ley y la Declaración Sociolaboral del Mercosur, entre otros. Con ese marco legal, la Inspección de Trabajo actúa e investiga. Para los casos de discriminación existen otras leyes, como la N.º 16.045, la N.º 18.104 y la específica de protección contra la xenofobia y toda forma de discriminación, N.º 17.817.

La IGTSS actúa, procesa las denuncias, investiga, resuelve y dictamina. En los casos de acoso sexual, se aplica estrictamente lo que marca la ley. En caso de instituciones o empresas que no tienen una política de prevención o no se ha difundido, se aconseja la adopción de protocolos realizados en los ámbitos de negociación de la empresa y se recomienda la realización de cursos de capacitación para todo el personal, con contenidos y cargas horarias definidas y constancia de asistencia.

La Udelar crea la Comisión Central de Acoso en 2013, que intenta reglamentar todas las situaciones de discriminación, acoso sexual, el acoso laboral, la violencia y la discriminación por razones de género, de edad, de diversidad sexual, de nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical u otras condiciones socioculturales. Se incorpora el concepto fundamental de confidencialidad y de reserva de toda la información.

La comisión tiene la potestad de sugerir medidas y hacer el seguimiento de los casos.

Antel aprobó en 2014 la *Guía para el tratamiento y abordaje de consultas por presunto acoso sexual, laboral e inequidades*. Se realiza una amplia difusión de temas destinados a la sensibilización y talleres de buenas prácticas de prevención de salud y de relacionamiento, dirigidos a toda la organización incluida la Dirección General, buscando disminuir la conflictividad. Se abordan las situaciones planteadas desde la perspectiva psicológica y de gestión, con la debida confidencialidad.

La IM cuenta con su Procedimiento Administrativo Especial solo para el estudio e instrucción de las denuncias de acoso sexual laboral y el Protocolo de Actuación para dichas denuncias. Instala además un equipo de monitoreo para el seguimiento de los casos y para formular recomendaciones, instrumentos que fueron aprobados en 2012. Pone a disposición folletería y talleres para el personal, y exige el cumplimiento de la ley a las ONG convenientes.

La ANEP tiene su *Protocolo de regulación de la atención y prevención del acoso sexual* (2014), pero lo enmarca en el efectivo ejercicio de los derechos humanos. Se benefician docentes y no docentes, estudiantes de las instituciones, personal de servicios contratados —que cumplen funciones de limpieza, seguridad, intendencia—, las familias y las personas que frecuentan los centros educativos.

Se trabaja fundamentalmente en tres niveles: la formación del cuerpo docente; la incorporación de estas temáticas en el aula, y la promoción de la intervención ante situaciones concretas. Se utilizan folletos, afiches y videos elaborados en talleres por estudiantes.

Necesidades

Queda una vez más de manifiesto que la necesidad más imperiosa tiene que ver con la asignación de presupuesto específico para el tratamiento de esta temática. La mayoría de las personas dedicadas al asunto dispone de escasas horas remuneradas o, en la mayoría de los casos, se trabaja en forma honoraria y en detrimento de sus demás funciones; además, ese trabajo no es evaluado ni valorado.

La falta de presupuesto impide además la formación de recursos propios, como por ejemplo de profesionales especializados que atiendan situaciones de acoso desde la medicina, la psiquiatría, la psicología, etc. o que impartan cursos de formación para empresas e instituciones. Una vez que se detecta el acoso, hay que probarlo, hay que llevarlo a la justicia y luego hay

que resarcir a la víctima. Difícil camino sin profesionales del derecho con conocimientos específicos en género.

Por último, la no asignación de presupuesto deja claro que no hay genuino compromiso con el tema, más allá del discurso políticamente correcto. La ley tiene ya nueve años y aún se está discutiendo e implementando con gran dificultad.

Nuestras interrogantes: ¿dónde está la Udelar en todo esto?

Desde 2003, el Grupo Derecho y Género organizó instancias de formación donde se abordó el tema del acoso sexual y del acoso moral. Desde entonces hasta la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, se han venido desarrollando varias acciones, entre las que se destacan la creación de la Comisión Abierta de Acoso, las diferentes comisiones de equidad de género, la Red Temática de Género, etc., y el *Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar* (2013), el cual no hace referencia a la relación socioeducativa. Debemos agregar que el estudiantado se ha adueñado de manera diferenciada del tema, siendo aún débil su capacidad de denuncia, seguramente por falta de sensibilización y formación, además de que la ley todavía no ha sido regulada en este sentido⁵³, lo que abona su desconocimiento y cumplimiento. Solo algunas gremiales lo incorporan a sus objetivos de trabajo, en tanto no lo agrega casi ninguna agrupación profesional.

La Universidad hace caso omiso a las recomendaciones del MTSS (cambios de lugar de funcionarias/os, mejora de condiciones edilicias, etc.) y podríamos preguntarnos si esta actitud no significa ser tolerante con el acoso.

¿Dónde anclamos esta problemática? ¿En los derechos humanos? ¿Directamente en el Rectorado? ¿Estará sujeta al azar, según la visión personal de quien dirija la casa mayor?

¿Cómo se evalúa el cumplimiento de la ley en lo que refiere a la prevención? ¿Es efectivo cualquier curso, de cualquier duración y para quien decida tomarlo?

¿Seguirán los esfuerzos casi individuales de algunas personas o tomará la Udelar la responsabilidad de formar, sensibilizar y batallar contra el acoso?

¿Podremos visualizar el papel que juega la organización del trabajo al generar relaciones de desigualdad, de falta de respeto, de discriminación y de

(53) La Ley N.º 18.561 es regulada posteriormente a la realización de la mesa de diálogo, por el Decreto reglamentario N.º 256/017.

maltrato? ¿Comprenderemos entonces que la institución es responsable del daño a las víctimas?

Aportes finales

Elaborar una propuesta concreta de sensibilización y formación en género, de carácter obligatorio para toda la comunidad universitaria, funcionariado, estudiantes y docentes de todos los grados, impulsada desde el Rectorado y con el apoyo de los comités de cada servicio. Esta acción debe estar pensada como una campaña de lucha contra todas las formas de violencia, para hacer de la Udelar un lugar libre de cualquier forma de maltrato o discriminación. Además, se debe incorporar esta temática a las currículas, a los efectos de asistir, asesorar y defender con profesionales capacitados a las víctimas de violencia.

5. Reflexiones Finales

Aprendizajes y desafíos en el quehacer institucional

**Victoria Espasandín, Laura Latorre,
Andreína Moreira y Natalia Guidobono**

La Ley N.º 18.561 del 11 de setiembre de 2009, sobre prevención y sanción del acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo, y su Decreto reglamentario N.º 256/017, de las relaciones laborales del sector público y privado, constituyen el marco normativo específico sobre acoso sexual en el Uruguay.

Si bien la ley cuenta con casi nueve años desde su aprobación, su implementación ha sido lenta y acotada. La tardanza de la reglamentación no justifica la falta de aplicación de la ley, pero sí evidencia la falta de acuerdos sociales y políticos para avanzar en las respuestas institucionales frente al acoso. No obstante, desde la entrada en vigor de la ley, diversas organizaciones públicas y privadas han acatado sus disposiciones.

Este artículo se propone esbozar recomendaciones generales para la implementación de la Ley N.º 18.561 y el Decreto N.º 256/017 y, a partir de los aportes académicos y de las experiencias de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y de los organismos que participaron en las mesas de diálogo sobre acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo.

El marco normativo es uno de los componentes claves de las políticas públicas de género para avanzar en la transformación de las desigualdades entre hombres y mujeres. La Ley N.º 18.561 señala, en su artículo 6, la obligatoriedad del empleador de promover medidas preventivas que desalienten y sancionen los comportamientos de acoso sexual, en el marco de su responsabilidad de proveer ambientes seguros y saludables. Como fuera señalado desde la IGTSS, estas acciones deben desarrollarse con independencia de la existencia o no de situaciones de acoso sexual.

El Decreto reglamentario N.º 256/017 recientemente aprobado establece de modo muy claro las acciones preventivas a ser consideradas: confeccionar protocolos; impartir cursos de capacitación al personal; adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente de trabajo, y, acciones de comunicación y difusión de la política institucional contra el acoso sexual. La norma incluye medidas de protección integral a las personas afectadas y criterios específicos para la denuncia e investigación del acoso sexual.

Asimismo, existe un amplio marco normativo nacional e internacional referido a la protección y promoción de los derechos fundamentales, la no discriminación, la igualdad, el derecho al trabajo y a la educación, que deben considerarse frente a situaciones de vulneración como son las de acoso sexual.

En referencia a ello, cabe citar los derechos constitucionales a la vida, el honor, la seguridad, la igualdad, el trabajo y la educación, entre otros. Además, las normas laborales que garantizan el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos, la prohibición de la discriminación, la seguridad en el trabajo y la protección de la mujer (Ley N.º 16.045 y Decreto N.º 37/997, Ley N.º 18.104).

Los caminos para implementar políticas

A continuación, se proponen algunos pasos para ordenar la implementación de acciones que permitan una transformación en las organizaciones, que implique promover, reconocer, prevenir, atender y reparar las situaciones de acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo, muchas de las cuales han sido explicadas como parte de las experiencias y reflexiones efectuadas en este proceso de trabajo.

1. Conformar un grupo de trabajo de referentes u otro mecanismo que guíe el proceso

Si bien la ley mandata al empleador a establecer un conjunto de acciones para el abordaje organizacional del acoso sexual, esta iniciativa puede tener su origen en distintos actores (las agremiaciones, las áreas de recursos humanos, las comisiones o comités de género, entre otras), cuya tarea conjunta mejora su efectividad para el logro de un ambiente de trabajo seguro y saludable. El primer paso es adoptar y manifestar la decisión política de implementar la norma y la designación de un mecanismo con competencias para guiar el proceso. Estos mecanismos deben tener comunicación directa con la alta dirección, capacidad propositiva y resolutive en sus competencias

y acceso a los medios de comunicación interna de la organización. También es imperativo que cuente con recursos genuinos asignados al desarrollo de actividades y a la designación de equipos técnicos responsables.

En algunas organizaciones, la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) ha promovido la generación de planes estratégicos para la gestión de cambios en la cultura organizacional hacia la equidad de género. Se han conformado comités con representación de actores claves (dirección, personal, sindicatos, comunicaciones, entre otros), para guiar el proceso de implementación del MCEG, el que prevé la conformación de un mecanismo encargado de la recepción y el seguimiento de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia.

2. Definir una política institucional contra el acoso sexual

La organización debe contar con una política institucional clara de rechazo a este tipo de conductas. Es sabido que las organizaciones pueden generar entornos propicios para el acoso sexual y también tienen la capacidad de modificar aspectos de su funcionamiento para lograr desalentarlo. Cuando la alta dirección define una política institucional contra el acoso sexual, está explicitando para su personal, clientes y proveedores los principios y directrices generales que ejecutará sobre el acoso sexual. En el caso que nos ocupa, esto es un requisito legal establecido en el artículo 7 del Decreto N.º 256/017, que exige la comunicación y la difusión de la política institucional del empleador contra el acoso sexual, con medidas que aseguren el conocimiento por parte de sus trabajadores. Como señala la profesora Franco en su artículo, es de suma importancia para la prevención de la violencia en las organizaciones que la dirección brinde un mensaje claro de cero tolerancia, que existan medidas claras de respuesta y sanción frente a la emergencia de situaciones de acoso laboral, violencia interpersonal, etcétera.

Este podría ser un paso previo a la creación de un mecanismo que guíe el proceso, aunque en ocasiones es posterior o incluso no se efectúa. Son los gremios o las situaciones concretas que con su realidad le demuestran a la jerarquía la importancia de la creación de mecanismos y del compromiso necesario. Lo que es imprescindible es que antes o después del mecanismo se dé la definición institucional que respalde acciones formal y presupuestalmente.

3. Evaluar el ambiente de trabajo: elaborar un diagnóstico de situación y medidas periódicas de observación

Muchas veces las situaciones de acoso se ocultan, desestiman e ignoran en las instituciones. Esto hace que no se reconozca la verdadera dimensión

del problema y su impacto en la organización. Algunas características de las instituciones pueden promover el acoso y la impunidad ante el ejercicio de estas conductas. Por ejemplo, cuando el espacio físico de trabajo evidencia la presencia de imágenes que cosifican, desvalorizan o identifican como objetos sexuales a las mujeres, se crean espacios habilitantes del acoso sexual.

Por ello, lo primero es conocer la organización. Contar con elementos que permitan generar información válida para dar cuenta de la existencia de casos, de las trayectorias personales de las personas afectadas, para enfrentar el acoso y proceder a denunciar. Identificar las pautas de liderazgo, la organización del trabajo, el manejo de los espacios físicos, etc. que puedan ser facilitadores del acoso sexual y de las desigualdades de género. El Decreto N.º 256/017 promueve medidas de observación y evaluación en su artículo 6. Establece:

incluirán la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.

El diagnóstico nos permite analizar la organización, identificar cuáles condiciones pueden ser facilitadoras y cuáles desalentadoras de la emergencia de situaciones de violencia, acoso laboral y acoso sexual en la organización. ¿En qué áreas de la organización existen mayores riesgos y han sido denunciados casos? ¿En qué aspectos ya cumple la organización con las medidas requeridas por la Ley de Acoso Sexual y su decreto reglamentario? Los instrumentos a utilizar pueden ser múltiples, desde encuestas anónimas de clima organizacional a entrevistas en profundidad. Siempre el análisis requiere la definición de un método de trabajo, instrumentos adecuados, rigor, generación y análisis de información confiable, entre otros aspectos.

Los resultados del diagnóstico permiten construir una línea de base de la situación de la organización, sobre la cual se decide la estrategia y el plan de acción a realizar. Además, este diagnóstico constituye la referencia sobre la cual se podrán medir, monitorear y evaluar los efectos de las acciones implementadas.

Este diagnóstico debe ser elaborado desde una perspectiva de género, que permita analizar los mecanismos particulares con los que se manifiesta la violencia que se expresa en los cuerpos de las mujeres en cada organización específica. También requiere incorporar la perspectiva de las masculinidades para promover la deconstrucción de los estereotipos binaristas hombre-mujer. En ocasiones, no es la jerarquía funcional la que posiciona a la persona en un lugar de mayor poder para ejercer el acoso, sino (como indican Magnone y

Pacci) la jerarquía simbólica que ejerce el rol que ostenta, por ejemplo, el de portería o vigilancia.

4. Establecer un plan de trabajo con base en el diagnóstico

Elaborar un plan de trabajo supone la adopción de decisiones sobre qué aspectos de la organización intervenir. La Ley de Acoso Sexual y su decreto reglamentario pautan un núcleo básico y genérico de acciones que necesariamente deben contemplarse en la organización, iniciarlas, fortalecerlas o sostenerlas según sea el punto de partida. Esto es, adoptar medidas de prevención y difusión, establecer medidas de protección integral de las personas afectadas y mecanismos para la recepción de denuncias e investigación de posibles situaciones de acoso. Se deben definir lineamientos de campañas de comunicación, la coordinación de cursos de capacitación interna y atención de casos, entre otras acciones hoy visibles y necesarias. Todo plan debe contar con la aprobación y el respaldo de la alta dirección, así como con la asignación de recursos presupuestales que viabilicen su implementación.

4.1. Adoptar medidas de prevención y difusión

La naturalización de la violencia de género y las inequidades en el marco de las relaciones sociales y, en particular, las laborales, como señalan diferentes autores en esta publicación, es uno de los elementos facilitadores de su emergencia, que a la vez inhibe la respuesta de las personas a las que va dirigida. El *gap* perceptivo, como señala Galeotti, tiene que ver con la falta de percepción de las manifestaciones de acoso por las propias víctimas y su entorno, que no logran inscribir estas situaciones como experiencias de riesgo.

De este modo, las medidas de sensibilización y capacitación se orientan a brindar herramientas para identificar las señales, pequeñas acciones o situaciones cotidianas que pueden estar evidenciando conductas de acoso, e identificar los elementos favorecedores del entorno de la organización en la emergencia de conflictividad en las relaciones interpersonales. Así también, a brindar estrategias de respuesta a estas situaciones, que permitan prevenirlas, desalentarlas, detenerlas y denunciarlas.

Asimismo, la organización debe comunicar a su personal, proveedores, clientes y personal directivo su política y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso sexual, así como para proteger a las víctimas. Se han identificado buenas prácticas en las que estas comunicaciones forman parte del contrato con proveedores (por ejemplo, lo realiza como medida la Intendencia de Montevideo) y se integran al momento de establecer los términos del contrato laboral y realizar la orientación del nuevo personal.

Adoptar medidas de prevención y difundir las consecuencias del acoso sexual, así como los mecanismos para atender los casos concretos, incluye sostenerse en el diagnóstico para visibilizar las múltiples formas en que estereotipos y preconceptos se manifiestan en la organización (Magnone y Pacci), de manera tal que se puedan identificar las actitudes sexistas que favorecen las situaciones de acoso.

4.2. Definir un protocolo de actuación ante situaciones de violencia o acoso

Será el mecanismo, el área de recursos humanos, los referentes o la comisión quien aporte insumos para la definición del protocolo de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el trabajo o en el ámbito educativo.

5. Conformar un mecanismo que se ocupe específicamente de la recepción de denuncias, la protección integral de la/s persona/s afectada/s y la investigación del caso

Las organizaciones deben establecer mecanismos de denuncia y de investigación de los casos, los que deben ser tratados por personas con formación en género, con suficientes recursos y horas destinadas a la tarea.

Por ejemplo, en la Udelar se ha establecido la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación, con un ámbito de aplicación amplio que integra situaciones de acoso sexual, acoso moral y discriminación, y se conforma un equipo técnico especializado para la investigación de los casos denunciados que informa a la comisión.

El establecimiento de estos mecanismos, adaptados a las realidades organizacionales, permite esclarecer las responsabilidades e identificar hacia dónde dirigir las situaciones de acoso detectadas, en cumplimiento de los principios de reserva, celeridad y prohibición de represalias. Estos organismos pasan a ser responsables de definir un plan de trabajo y generar las condiciones óptimas para la protección de las víctimas, la sustanciación de las denuncias y la investigación de los casos. Son el motor que permitirá avanzar en la protección efectiva del espacio de trabajo o educativo, en la protección de personas afectadas y en el cumplimiento de la norma (Ley N.º 18.561 y Decreto N.º 256/017).

Estas reflexiones finales se hacen luego de transitar un rico espacio de aprendizaje, un proceso que no puede considerarse cerrado, sino que la concreción de este proyecto ha servido para dinamizar procesos en algunas de las instituciones convocadas para el trabajo. Queda mucho camino por recorrer, otras instituciones deberán ser también convocadas al trabajo. Corresponde

destacar, una vez más, que el proyecto significó un desafío interesantísimo en aportes, permitió reconocer compromisos institucionales diversos y nos enfrentó a una problemática que debe ser explorada desde diversos ángulos. Desde este lugar, esperamos haber contribuido en ese sentido.

El proyecto visibilizó que para concretar avances es necesario implementar espacios de articulación de la acción de diferentes organismos, que permitan el intercambio efectivo sobre procesos institucionales y generen mayor conocimiento sobre las situaciones y los abordajes realizados. El proceso de sistematización de estos esfuerzos —elemento para nada sencillo— aporta evidencia sustantiva para que decante en un proceso de implementación institucional que permita seguir construyendo cada vez más espacios de trabajo y de estudio libres de acoso.

6. Anexos

6.1. Ley N° 18.561. ACOSO SEXUAL. 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:

- Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- 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 4º. (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 5º. (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:

- Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- 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.
- 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.
- 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 denunciados 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 denunciado, 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 estratagemas 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, acúseme 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.

6.2. Decreto N° 256/017.

REGLAMENTACIÓN DE LA LEY 18.561. LEY DE ACOSO SEXUAL. PREVENCIÓN Y SANCION EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE ALUMNO

Promulgación: 11/09/2017 - Publicación: 20/09/2017

Reglamentario/a de: Ley N° 18.561 de 11/09/2009.

VISTO: las disposiciones contenidas en la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009;

RESULTANDO: I) que la referida Ley tiene por objeto, 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;

II) que el artículo N° 17° de dicha norma establece que el Poder Ejecutivo debe considerar las especialidades del acoso sexual según se trate del área laboral o docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado, en momentos de considerar su reglamentación;

CONSIDERANDO: I) que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentra intensamente comprometido con la promoción y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo, y en especial con la supresión de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación;

II) que en este sentido esta Secretaría de Estado entendió necesaria la instrumentación de la norma en lo que respecta a las relaciones laborales del sector público y privado, y en lo referido a su aplicación a toda situación originada en una relación de trabajo;

III) que a dichos efectos se ha recogido el intercambio de ideas y los aportes de los sectores de empleadores y trabajadores a través de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE);

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto, y a lo establecido en la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA:

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. El presente Decreto reglamenta la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 en las relaciones laborales del sector público y privado, constituyendo su objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las personas afectadas por el mismo, en tanto forma grave de discriminación y desconocimiento de la dignidad de las personas que debe presidir el ámbito laboral. Las relaciones de docencia serán objeto de reglamentación específica.

CAPÍTULO II - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Artículo 2. (Diseño de las políticas) A los efectos de lo previsto en el artículo 5° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009, son responsables del diseño e implementación de las políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres, quienes actuarán en forma coordinada. El diseño de las políticas considerará que el objeto de la ley es propiciar la igualdad de género, entendida como un cambio de relacionamiento entre las personas, cualquiera sea su identidad de género. Dicho diseño e implementación se realizará en consulta con la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en su calidad de organismo asesor.

Artículo 3. (Prevención y Difusión) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6° literal A) de la Ley 18.561 del 11 de setiembre de 2009, se considera medida preventiva toda aquella acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral, tales como:

- a) confeccionar protocolos que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral,
- b) impartir cursos de capacitación al personal, y toda otra medida que tienda a difundir los contenidos y alcances de la ley,
- c) adoptar medidas periódicas de observación, y evaluación del ambiente laboral,

Artículo 4. (Protocolo). Todo protocolo deberá:

- a) incluir pautas que permitan identificar situaciones de acoso sexual,
- b) consagrar los principios de reserva, celeridad, y la prohibición de represalias
- c) establecer acciones para formar a todo el personal sin distinciones,
- d) establecer los mecanismos de denuncia, en los que se deberá preveer

la circunstancia de que la persona a quien se atribuyen los comportamientos integre el personal superior de la empresa o Institución en cuyo caso se deberá evitar que intervenga en el trámite de la denuncia,

e) consignar la forma en la que se realizará la investigación, siendo preferible que quien la instruya detente formación en la temática, y garantizando a las partes su derecho a ser oídos, producir prueba y dictar resolución, previa vista de conformidad a los criterios del presente decreto,

f) establecer que la resolución será notificada a ambas partes en forma fehaciente, informándoles que en caso de considerar que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a solicitarse inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una Investigación. El protocolo deberá ser comunicado en forma fehaciente a todos los trabajadores

Artículo 5. (Cursos de Capacitación) Se considerarán suficientes los cursos impartidos por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP). Si el curso se realiza con otra institución, el mismo deberá estar acorde a los objetivos de prevención y difusión establecidos en el presente Decreto, la currícula deberá abordar la temática con perspectiva de género y los formadores que impartan el curso, acreditar tener capacitación en género.

Artículo 6. (Medidas de observación y evaluación) Finalizada una investigación y con independencia del resultado de la misma, se adoptarán medidas de observación y evaluación. Las medidas de observación y evaluación podrán adoptarse dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo reglamentados por el Decreto N° 127/014 de 13 de mayo de 2014 y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto 291/007 de 13 de agosto de 2007. Ellas incluirán la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 7. (Medidas de comunicación y difusión) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6° literal D) de la Ley 18.561 del 11 de setiembre de 2009, se considerarán como medidas fehacientes de comunicación y difusión de la política institucional del empleador contra el acoso sexual, la información transmitida que asegure el conocimiento por parte de sus trabajadores, entre otros medios, a través de:

a) la web institucional, correos electrónicos, reglamentos internos, códigos de ética y conducta con referencia específica en la materia,

- b) contratos de trabajo, cláusulas de los convenios colectivos,
- c) cualquier medio de difusión interna como ser folletos institucionales, cartelera, jornadas internas de tratamiento de la temática.

CAPÍTULO III - PROTECCIÓN INTEGRAL AL AFECTADO/A

Artículo 8. Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia. Entre otras quedan incluidas ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas, asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciados. En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, se considerará el mismo una medida de protección transitoria - sin carácter sancionatorio - sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación. Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa o institución, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicios. El empleador deberá comunicar expresamente al trabajador a quién se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma.

CAPÍTULO IV - DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Artículo 9. La persona denunciante 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 presentarse ante el organismo especializado en la materia, el órgano bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección o quien ésta haya delegado a través de su protocolo de actuación u otra disposición a los efectos expresos de recepcionar la denuncia.

Artículo 10. (Empresas tercerizadas) En los casos en que los comportamientos de acoso sexual involucren personal de distintos empleadores, y/o que se desarrollen en el local de una empresa distinta a la de los empleadores de los involucrados, cada empleador será responsable del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el artículo 6° de la citada Ley 18.561 en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las previsiones contractuales que regulen la temática en los vínculos comerciales establecidos. El empleador principal

tendrá el deber de colaboración con el tercerizado en lo que respecta a sus obligaciones de previsión y difusión de la política institucional contra el acoso sexual, así como en la adopción de medidas destinadas a la protección integral del afectado/a, conforme el artículo 7 de la Ley N° 18.251 de 6 de enero de 2008.

Artículo 11. Al inicio de la investigación ordenada por el empleador o jerarca deberán disponerse las medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y las medidas de protección a la intimidad de ambas partes.

Artículo 12. (Comunicación fehaciente). A los efectos de lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, se entiende que el empleador o jerarca ha tomado conocimiento de la ocurrencia de los hechos definidos en la ley, cuando son informados indistintamente o en forma conjunta al/los Jerarca/as, director/es, personal de dirección media o superior, o cualquier persona asignada a la recepción de las comunicaciones en la organización. Dicha comunicación podrá ser realizada:

a) por escrito, a través de documento suscrito por la persona denunciante, telegrama colacionado con certificado de aviso de entrega, correo electrónico u otros medios informativos que proporcionen seguridad en cuanto a la efectiva realización de la denuncia y su fecha,

b) en forma verbal, siendo necesaria la presencia de delegado sindical o dos personas que acrediten tal hecho, o por notificación recibida de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Artículo 13. Cuando los sindicatos comparezcan ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un trámite de denuncia de acoso sexual (artículo 10° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009) se solicitará al Sindicato que acredite el cumplimiento del artículo 14° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009, sin que ello obste el diligenciamiento de la denuncia.

La representación sindical podrá asistir a las diligencias salvo al interrogatorio a realizarse por parte de la Inspección y promover ante ese organismo las medidas que considere necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que la persona involucrada preste su consentimiento a dicha asistencia.

Artículo 14. Para una valoración preliminar de la situación, la parte denunciante deberá indicar en la presentación de la denuncia: a) en que consisten los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual, b) identificar quien es el sujeto activo de los presuntos actos de acoso sexual.

Artículo 15. (Prueba) A los efectos probatorios podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual:

a) la conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto

de otros trabajadoras/es u otras personas concurrentes al mismo,

- b) la existencia de denuncias similares anteriores,
- c) la posición del denunciante y denunciado en la organización de la empresa,
- d) la afectación emocional y psicológica de la persona denunciante,
- e) las características físicas del lugar de trabajo,
- f) las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a,
- g) las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral.

Artículo 16. A efectos de iniciar las acciones judiciales que faculta la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 no será necesario agotar previamente la instancia de denuncia ante el Organismo Público, empresa o Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V - INVESTIGACIÓN EN ORGANISMO PÚBLICO

Artículo 17. En caso que la denuncia se realice ante el empleador o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia, la que no podrá extenderse más de 60 días.

La investigación en los organismos públicos se desarrollará conforme lo establecido por la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, con el procedimiento disciplinario establecido por la normativa vigente para cada organismo y la presente reglamentación. La prueba presentada en dicha investigación deberá diligenciarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15° del presente Decreto. La resolución que recaiga deberá ser notificada fehacientemente a denunciantes y a denunciados/as.

La resolución que recaiga deberá establecer la sanción a la persona sumariada si corresponde, las medidas de protección a las personas denunciantes, y las acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación producida.

CAPÍTULO VI - INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO PRIVADO

Artículo 18. La investigación en el ámbito privado deberá cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley N° 18561 de 11 de setiembre de 2009, y la presente reglamentación.

La prueba deberá diligenciarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15° del presente Decreto.

CAPÍTULO VII - INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 19. En la investigación a desarrollarse en el ámbito de la Inspección del Trabajo, la parte empleadora o el jerarca del organismo público deberá indicar en su primer comparecencia:

- a) las medidas de protección a la integridad psico-física de la/el denunciante,
- b) las medidas de protección a la intimidad de la/el denunciante y denunciado,
- c) medidas para la divulgación de la política institucional consecuente contra el acoso sexual.

Artículo 20. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá realizar entrevistas al denunciante, denunciado y testigos con posibilidad de asistencia letrada y sin la presencia del denunciado/a, según la valoración que realice de las circunstancias del caso.

Artículo 21. Las partes tendrán la opción de ofrecer testigos con reserva o sin reserva:

a) los testigos con reserva serán individualizados en sobre cerrado donde conste el nombre de cada testigo. El testigo reservado será citado a prestar declaración sin presencia de los representantes de la persona denunciada y denunciante, y sin identificar en el expediente sus datos personales los que serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social por el plazo de cinco años para el caso que sean solicitados por la sede judicial,

b) a los testigos sin reserva se aplicará la protección especial que confiere el artículo 12° de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, sin perjuicio que dicha protección se aplique a los testigos con reserva, siempre que los mismos sean identificables.

Artículo 22. La falta de comparecencia de la empleadora a la audiencia citada ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social será sancionada conforme al Decreto - Ley N° 14.911 de 23 de julio de 1979 en la redacción dada por el artículo 84° de la Ley N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988 con una multa equivalente al importe de uno a treinta jornales mínimos nacionales por cada trabajador denunciante involucrado, duplicándose en caso de reincidencia.

Artículo 23. La falta de comparecencia de el o la denunciante a la audiencia fijada ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social implicará presunción simple en contra de su interés. En este caso, de no surgir otros elementos en el transcurso de la investigación que adviertan a la Inspección

ción General del Trabajo y de la Seguridad Social sobre la efectiva ocurrencia de actos configurativos de acoso sexual en el ámbito laboral y que ameriten la continuación de las actuaciones, se procederá a su archivo sin perjuicio que las mismas puedan constituir un antecedente ante eventuales y futuras denuncias donde se encuentre involucrado el mismo empleador.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. Se considerará a los efectos de evaluar la responsabilidad del empleador, la adopción por este de las medidas dispuestas en el artículo 6° de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, y en especial:

a) el diligenciamiento de investigación en las condiciones establecidas en el artículo 7° de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009,

b) la adopción de protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo,

c) la realización de cursos de capacitación sobre género y acoso sexual en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo tercero del presente decreto,

d) la formulación de una clara política institucional de rechazo a este tipo de conductas comunicada al personal propio, tercerizado, clientes y proveedores de la empresa,

e) la adopción de procesos de cambio organizacional en busca de equidad, o la aplicación de cualquier sello de calidad que contenga la variable equidad.

Artículo 26. En caso de constatarse la situación denunciada, la sanción a aplicarse se calculará conforme lo establecido en el artículo 289 de la Ley 15.903 en redacción dada por el artículo 412° de la Ley N° 16.736. En caso de tratarse de acoso sexual ambiental (artículo 2° de la Ley N° 18.561, de 11 de setiembre de 2009), se calculará la sanción considerando al personal involucrado.

Artículo 27. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar a cualquier empleador informes referentes a denuncias o investigaciones sobre acoso sexual en su ámbito laboral con fines estadísticos. Los datos deberán omitir la identificación de las personas denunciantes, denunciadas, declarantes y testigos.

Artículo 28. Comuníquese, publíquese, etc.

TABARÉ VÁZQUEZ - ERNESTO MURRO - EDUARDO BONOMI - RODOLFO NIN NOVOA - DANILO ASTORI - JORGE MENÉNDEZ - MARÍA JULIA MUÑOZ - VÍCTOR ROSSI - CAROLINA COSSE - CRISTINA LUSTEMBERG - TABARÉ AGUERRE - LILIAM KECHICHIAN - ENEIDA de LEÓN - MARINA ARISMENDI

6.3. Lista de participantes a las Mesas de Diálogo “Acoso Sexual en el ámbito laboral y educativo”.

5 de setiembre y 8 de noviembre de 2017.

	Nombre	Institución
1	Carmen Ciganda	Udelar CPAAD – DUS
2	Nora Silva	Udelar CPAAD – DGJ
3	Mariana Bagnato	Udelar CPAAD – UTHC
4	Gabriela Pintos	Udelar FCEA ADUR CAEG
5	Matilde Ledesma	Udelar AFFUR CAEG
6	Ana Clara Martinis	Udelar FEUU CAEG
7	Verónica de los Santos	Mides Dir.ProtIntegral
8	Natalia Estoyanoff	Mides INMujeres
9	Fernanda Barboza	Udelar Fpsico
10	María Claudia Pintos	IM Udelar/GDG/FDER
11	Silvia Camejo	Udelar GDG/FDER
12	Rosario García	Udelar CAEG – SCBU
13	Claudio Rodríguez	ANTEL
14	Martín Valente	ANTEL
15	Rosario Turunday	ANTEL
16	Gerardo Buccino	ANTEL
17	Lorena Pereyra	ANTEL
18	Natalia Magnone	Udelar FCS – RTG
19	Fulvia Favretto	Fiscalía
20	Anabel Beniscelli	Udelar FPSICO
21	Javier Ferreira Luisi	Udelar FHCE
22	Silvana De Lima	ANTEL
23	Diego Culela	ANTEL
24	Mariel Regueiro	Udelar FAGRO
25	Virginia Kieffer	ANTEL

26	Andrea Zaugg	MTSS IGTS
27	Cecilia Ituño	MTSS IGTS
28	Adriana López	Udelar GDG/FDER
29	Beatriz Aguiar	Udelar FCS
30	Cristina Alemán	Udelar FCS
31	Noelia Aysa	OSE
32	Silvia Caram	OSE
33	Andrea Otero	INAU
34	Veronica Massa	ANEP Derechos Humanos
35	Diego Rossi	ANEP PES
36	Lis Pérez	ANEP CES
37	Laura Franco	ANEP CES
38	Mariana González Guyer	Udelar FCS – RTG
39	Francois Graña	Udelar FIC – RTG
40	Mariana Viera Cherro	Udelar FCS/FHCE – RTG
41	María Laura Sorondo	Udelar FVET – RTG
42	Beatriz Mernies	Udelar FVET
43	Alejandra López	Udelar FPSICO – RTG
44	Patricia Oberti	Udelar FCS – RTG – CAEG
45	Micaela Tellechea	Udelar MCEG/CAEG
46	Natalia Guidobono	Udelar MCEG/CAEG
47	Andreina Moreira	Udelar MCEG/CAEG
48	Laura Latorre	Udelar MCEG/CAEG
49	Victoria Espasandín	Udelar MCEG/CAEG

Sobre las autorías

Adano, Adriana. Abogada de la Asesoría Letrada de la Dirección General del Trabajo y Seguridad Social. Integró la Comisión Tripartita de Igualdad y Oportunidades en el empleo representando a la IGT (2005 - 2015) en la elaboración del anteproyecto de la Ley 18.561. Integrante de la Comisión de Bienestar Laboral del MTSS que diligencia denuncias de acoso sexual y laboral. Integrante del Grupo de Derecho y Género.

Beniscelli, Anabel. Psicóloga. Ha realizado estudios de Diplomado en Prevención a las Farmacodependencias (Universidad Complutense, Madrid – España), Especialización en Psicoanálisis y Género (APBA, Buenos Aires – Argentina). Realizó estudios de Maestría en Psicología Social de Grupos e Instituciones (UAM-Xochimilco, DF – México), Cursa Doctorado en Estudios de Género (Universidad Nacional, Córdoba – Argentina). Prof. Adjunta en el Instituto de Psicología de la Salud e integrante de la Comisión de Calidad con Equidad de Género de la Facultad de Psicología. Ha integrado la Comisión Central de la UdelaR para la prevención del acoso en el ámbito laboral y docente; participó en la investigación para la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual en el Ministerio del Interior y ha realizado capacitaciones en el tema para el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Actualmente es co-coordinadora del proyecto Centro de Referencia Amigable para la atención a la diversidad sexo/género (CRAM) en la Facultad de Psicología.

Ciganda, Carmen. Doctora en Médica, especialista en Toxicología Clínica egresada de la Facultad de Medicina de la UdelaR. Ha cursado postgrado de Medicina Intensiva y complementa su formación con distintos cursos: Salud del Trabajador de la OPS, Clima y Salud del International Research Institute for Climate and Society de la Universidad de Columbia USA, Escuela de Gobierno en Salud de Uruguay. Actualmente cursa la Diplomatura en Salud Pública de la Facultad de Medicina. Se ha desempeñado como asesora en Políticas de Salud, Ambiente y Trabajo del MSP, Directora de la División

Salud Ambiental y Ocupacional del MSP (2005-2016). Actualmente es Directora de la División Universitaria de la Salud de la UdelaR.

De Lima, Silvana. Psicóloga, diplomada en Recursos Humanos de la Universidad ORT. Egresada de la Carrera de Coaching Sistémico. Con formación y experiencia en prevención y abordaje de situaciones de Acoso Sexual y Laboral, así como de conflictos interpersonales en las organizaciones. Capacitadora en: Prevención de Mobbing y Acoso Sexual, Buenas Prácticas de Relacionamento, Negociación, Conversaciones difíciles, Gestión del Cambio, Toma de decisiones, Comunicaciones y otros temas afines al Comportamiento Organizacional.

Espasandín, Victoria. Antropóloga de la FHCE, Maestranda en Políticas Públicas de la FCS de la UdelaR. Con experiencia en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, especializada en género en las organizaciones. Es Coordinadora del Modelo de Calidad con Equidad de Género y Asesora de la Comisión Abierta de Género de la UdelaR, también asesora del Comité de Calidad con Equidad de Género de ANTEL. Email de contacto: mvespasandin@gmail.com.

Estoyanoff Portela, Natalia. Licenciada en Sociología por la Universidad Católica del Uruguay. Diplomada en Fármaco-dependencias por el Centro Latinoamericano de Economía Humana y en Investigación Social Aplicada a estudios de mercado, publicidad y opinión pública por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Magíster en Políticas Públicas y Género por FLACSO México-Uruguay. Desde el 2015 se desempeña como referente técnica del Programa Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES, participando en la actualización de la versión de dicho Modelo y en la conformación y capacitación del primer equipo de evaluación con funcionarios/as del MIDES. Asimismo cumple tareas de asistencia técnica en el Departamento de transversalidad de género en el ámbito del trabajo del INMUJERES en la temática de acoso sexual laboral.

Ferone Ferreira, Libia. Doctora en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República del Uruguay, Diplomado en Género y Políticas Públicas de Igualdad en FLACSO Uruguay, faltando entregar trabajo final. Se desempeña como encargada del Departamento de transversalidad de género en el ámbito del trabajo. Ha actuado como integrante de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato en el Empleo en representación del Inmujeres desde 1997 a la fecha y desde ese ámbito ha participado en la redacción de varios anteproyectos de ley: regulación de trabajo doméstico (Ley 18.065), Normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en la relación docente alumno ley No. 18561 de 11/09/09 y también en la redacción del decreto reglamentario de la misma.

Fontela, Lena. Estudiante avanzada de la Licenciatura de Ciencias Antropológicas de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Udelar). En el año 2017 presentó su tesis de grado: “Violencia de género en el espacio público: un estudio etnográfico de la realidad montevideana”, etnografía que tiene por objetivo evidenciar la violencia de género que viven las mujeres en el espacio público montevideano.

Franco, Silvia. Licenciada en psicología y tiene un doctorado en economía por la Universidad de Deusto España. Sus temas de investigación remiten a la Organización del trabajo, subjetividad y salud. Pertenece al equipo docente del Instituto de Psicología Social -que actualmente dirige- de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República donde es docente e investigadora en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Asimismo, es docente de Gestión Humana en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Uruguay. Email de contacto: sfrancov@psico.edu.uy

Galeotti, Raquel. Licenciada en Psicología. Magister en Derechos de infancia y políticas públicas. Doctoranda en Psicología por la Udelar. Docente Asistente del Programa género, salud reproductiva y sexualidades del Instituto de Psicología de la Salud de la Facultad de Psicología (Udelar). Perito Psicóloga en Instituto Técnico Forense, Poder Judicial. Realiza actividad profesional, docente y de investigación en temáticas vinculadas a: género, violencia sexual y penalidad. Mail de contacto: galeotti@psico.edu.uy

Guidobono Genisans, Natalia. Licenciada en Sociología de la UdeLaR (1995), diplomada en Gestión y Políticas sociales en Flacso – Argentina, maestranda en Políticas Públicas y Género en Flacso – Uruguay. Se ha desempeñado en el diseño, la gestión y evaluación de políticas públicas nacionales y regionales con enfoque de género y derechos (Inmujeres – MIDES, RMAAM – MERCOSUR), diseño de planes nacionales en materia de género. Ha desarrollado investigaciones vinculadas a la violencia basada en género, destacándose en temas de explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. Actualmente, asesora en género en el Modelo de Calidad con Equidad de Género para la UdeLaR en Facultad de Veterinaria y Agronomía (docente G° 2). Mail de contacto: nguidobono@gmail.com

Ituño, Cecilia. Abogado Instructor de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, MTSS. Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Diplomada en Género y Políticas Públicas. Facultad de Ciencias Sociales u Maestranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Profesor Aspirante en la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FDER UdeLaR. Profesor Titular Derecho del Trabajo I, Licenciatura en Recursos Humanos. Facultad de Ciencias Empresariales (Universidad de la Empresa). Integrante de la Comisión Tripartita

de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Integró la Comisión Redactora del Decreto Reglamentario N° 256/17 que reglamenta la Ley N.º 18.561 sobre Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y en la relación Docente-Alumno. Tallerista -docente de “Acoso sexual en el trabajo” para el Programa “Yo estudio y Trabajo”, dirigido a mandos medios y jefes de las Empresas públicas que participan del programa.

Latorre, Laura. Lic. en Sociología (UdelaR). Magíster en Género, Sociedad y Políticas (FLACSO Argentina). Se ha desempeñado como asesora, investigadora y evaluadora en políticas de salud, género, ITS, Vih y drogas. Ex docente de Sociología de la salud en Facultad de Medicina. Integrante del equipo del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la UdelaR (Docente Gº2), asesora de los Comités de género de Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Psicología. Actualmente, se desempeña como socióloga en la Institución Nacional de Derechos Humanos. Mail de contacto: llatorre2@gmail.com

López Gómez, Alejandra. Es Psicóloga egresada de la Universidad de la República y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Profesora Titular en régimen de Dedicación Total en la Universidad de la República donde coordina el Programa en Género, Salud Reproductiva y Sexualidades del Instituto de Psicología de la Salud de la Facultad de Psicología. Actualmente integra el equipo de coordinación de la Red Temática de Género de la Udelar. Se ha especializado en género, sexualidad y salud reproductiva con estudios en Argentina, Chile y Colombia. Docente invitada en instituciones a nivel nacional, regional e internacional en temas de género, salud y derechos sexuales y reproductivos. Cuenta con numerosas publicaciones en sus líneas de trabajo. Es investigadora activa del Sistema Nacional de Investigadores. Email de contacto: alopez@psico.edu.uy

López Gómez, Pablo. Es Doctor en Educación (2015, UNER, Paraná, - Argentina), Licenciado en Educación (2010, UTEM – Santiago de Chile) y Educador Social (2005, CENFORES – Montevideo), Diplomado en Ciencias Sociales con Mención en Género y Políticas (2012, FLACSO – Buenos Aires) y Diplomado en Análisis de Información Sociodemográfica aplicada a la gestión (2011, FCS – UDELAR – Montevideo). Ha desarrollado su carrera en el campo del género y la sexualidad. Actualmente es Profesor Adjunto en el Instituto de Psicología de la Salud, Programa Género, salud reproductiva y sexualidades (Facultad de Psicología, UDELAR), Profesor de la Maestría en Género Sociedad y Políticas (FLACSO Argentina) donde trabaja en el Seminario de Especialización en Género y Educación. En ambas organizaciones ha dirigido investigaciones sobre género, sexualidad, violencia y entornos digitales. Email de contacto: plopez@psico.edu.uy

Magnone Alemán, Natalia. Licenciada en Trabajo Social, Magíster en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales por la Udelar. La tesis de maestría trabajó sobre violencia de género en la atención a la salud reproductiva de las mujeres. Se encuentra desarrollando el Doctorado en Ciencias Sociales en la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar). Es asistente con Dedicación Total del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar). Integra el grupo de investigación de Cuerpo, Género y Sexualidad de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, y el Área de Género del Departamento de Trabajo Social. Integra el plantel docente del Diploma de Género y Políticas Públicas (FCS-Udelar). Es parte del Comité de Calidad con Equidad de Género de la Facultad de Ciencias Sociales. Investigadora activa de la ANII. Mail de contacto: nmagnosa@gmail.com.

Malet Vázquez, Mariana. Abogada. Docente de Educación Permanente de Facultad de Derecho (Udelar) Coordinadora por Facultad de Derecho de la Maestría de Niñez y Políticas Públicas. Presidenta del CIEPUR (Centro de Investigaciones y Estudios Penales del Uruguay “Dra. Adela Reta”) ex Catedrática de Derecho Penal. Ex Fiscal Nacional. Integrante del Grupo Derecho y Género de la Udelar.

Massa, Verónica. Profesora en Derecho y Sociología del Instituto de Profesores Artigas, Diplomada en evaluación de aprendizajes y Maestranda en Evaluación de Sistema Educativos de la UCUDAL. Se ha desempeñado como referente PIU del Consejo de Educación Secundaria, referente en Participación y DDHH del Consejo de Educación Técnico Profesional - CETP, como Directora del CETP, integrado el equipo de Tránsito entre ciclos educativos del CODICEN. Actualmente es Directora Sectorial de integración educativa, del sistema de protección de trayectorias Educativas y titular de la Dirección de Derechos Humanos (DDHH) del Consejo Directivo Central -CODICEN de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

Meza Tananta, Flor de María. Master en Derecho, con énfasis en Derechos Humanos y Derecho Constitucional, por la Universidad Católica del Uruguay. Abogada, graduada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesora Adjunta de la Facultad de Derecho (Udelar). Actualmente se desempeña como Prof. Adjunta, Coordinadora del Área Derechos humanos de la Unidad Académica de Extensión y Actividades en el Medio de la Udelar.

Moreira Montes de Oca, María Andreína. Licenciada en Economía en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, con Diploma en Historia Económica y Social en la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar. Diplomado Superior en Ciencias Sociales, con mención en Género y Políticas Públicas, PRIGEPP Área Género, Sociedad y Políticas en FLACSO- Argentina. Integrante del equipo del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Udelar, Docente G^o2 y el equipo económico del Instituto Cuesta Duarte.

Participó en la implementación de Presupuestos Sensibles al Género en Uruguay; en la Intendencia de Montevideo y en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). Ambos procesos de consultorías específicas a las cuales se accedió a través de llamados públicos, financiados en Montevideo por UNIFEM/ONU-MUJERES y en OPP incluido en el marco de colaboración con PNUD, Proyecto URU 002/08.

Pacci, Gabriela. Licenciada en Trabajo Social, Diplomada en Investigación Social (Soc-FCS), con estudios de Maestría en Trabajo Social y es candidata a Doctora en el Doctorado en Estudios de Género en la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Es docente efectiva del Departamento de Trabajo Social de Facultad de Ciencias Sociales (Udelar) desde el año 2005, integra el Área de Género y ha participado en investigaciones, publicaciones y consultorías. Como docente, trabaja en enseñanza de grado en la Licenciatura en Trabajo Social y en posgrado es integrante del plantel docente del Diploma de Género y Políticas Públicas (FCS-Udelar). Se ha especializado desde las teorías de género y feministas en el análisis de las violencias de género y su abordaje desde las políticas públicas. En su desempeño profesional es Directora del Departamento de Programas y Proyectos Sociales de Bienestar Universitario. Mail de contacto: gabriela.pacci@gmail.com.

Pintos, María Claudia. Abogada, funcionaria de la intendencia de Montevideo, participó luego de la aprobación de la Ley de Acoso Sexual Laboral en un grupo de trabajo que adecuó la normativa que la intendencia ya tenía sobre acoso sexual- laboral. Integró el grupo instructor y ahora integra el grupo de monitoreo, actividad que será el centro de su intervención. Integra la División Asesoría de igualdad de género de la Intendencia y además integra el Comité de Calidad con Equidad de la Facultad de derecho por el orden docente.

Rossi, Rosina. Abogada, Profesora adscripta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UdelaR. Ministro integrante del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er Turno. Directora de la escuela judicial nacional, Centro de Estudios Judiciales del Uruguay. Co-responsable de la edición de la revista Derecho Laboral. Integrante del Grupo Derecho y Género

Rostagnol, Susana. Licenciada en Antropología por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – UdelaR y Doctora en Antropología por la Universidad de Buenos Aires. Profesora adjunta con Dedicación Total en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UdelaR) donde coordina el Programa Género, Cuerpo y Sexualidad. Ha publicado numerosos trabajos en el país y en el exterior. Es nivel III en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Sorondo, María Laura. Doctora en Veterinaria (1977), Magister en Salud Animal de la Facultad de Veterinaria, UdelaR. Es Profa. Adj. y coordi-

nadora del Departamento de Rumiantes y Suinos y coordinadora de Internado área VI. Es asistente académica del Decano de la Facultad de Veterinaria. Tiene formación y trabajo en género, es responsable de eventos y de cursos de educación continua en temas de Género en dicha Facultad. Integra la Comisión de Equidad y Género y el Comité de Calidad con Equidad de Género de FVet. Actualmente es co-coordinadora de la Red Temática de Género de UdelaR. Email de contacto: mlsorondo@hotmail.com

Zaugg Zerpa, Andrea Asesora de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, MTSS. Licenciada en Sociología, Diplomada en Género y Políticas Públicas y Diplomada en Investigación Aplicada a Estudios de Opinión Pública, Mercado y Publicidad de la Universidad de la República. Experta en el *Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género* (LATU, OIT - CINTERFOR, UNIFEM, PNUD, INMUJERES). Integrante de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIO-TE), Integrante del cuerpo docentes e investigación del Centro de Formación Penitenciario (CEFOPEN) del Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), Ministerio del Interior. Áreas: Derechos Humanos y Género e Intervención socio-educativa. Tallerista-docente de “Acoso sexual en el trabajo” para el Programa “Yo estudio y Trabajo”, dirigido a mandos medios y jefes de las Empresas públicas que participan del programa. Integrante del equipo técnico de la consultora EQUIPOS a cargo de la aplicación del “Programa de Gestión de Calidad con Equidad” en la Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP). INMUJERES, PNUD, UNIFEM, OPP.

Siglas

ADEOM - Asociación de Empleados y Obreros Municipales
ADUR - Asociación de Docentes de la Universidad de la República
AFFUR - Agrerriación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República
ANEP - Administración Nacional de Educación Pública
ANTEL - Administración Nacional de Telecomunicaciones
CAEG - Comisión Abierta de Equidad de género de la UDELAR
CCPAAD o CCA - Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación o Comisión Central de Acoso de la UDELAR
CEDAW (sigla en inglés) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CDGAP - Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la UDELAR.
CES - Consejo de Educación Secundaria de la ANEP
CRI - Comisión de Relaciónamiento Interpersonal de Antel
CSEU - Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza
CSIC - Comisión Sectorial de Investigación Científica de la UDELAR
DGJ - Dirección General de Jurídica
DUS - División Universitaria de la Salud de la UDELAR
FAGRO - Facultad de Agronomía
FCEA - Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
FCS - Facultad de Ciencias Sociales
FHCE - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
FPSICO - Facultad de Psicología
FVET – Facultad de Veterinaria
Grupo Derecho y Género de la Facultad de Derecho
IGTSS - Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del MTSS
IM - Intendencia de Montevideo

INAU - Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
INEFOP - Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional del MTSS
INMujeres - Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES.
MCEG – Modelo de Calidad con Equidad de Género.
MIDES - Ministerio de Desarrollo Social
MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT - Organización Internacional del Trabajo
ONU - Organización de las Naciones Unidas
OMS - Organización Mundial de la Salud
OSE - Obras Sanitarias del Estado
OSC - Organizaciones de la sociedad civil
PCET-MALUR - Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente
Laboral
PIT – CNT - Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional
del Trabajo
RTG - Red Temática de Género
SCBU - Servicio Central de Bienestar Universitario
UDELAR - Universidad de la República
UPRI - Unidad de Promoción en Relacionamento Interno de Antel
UTHC - Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas

Libros publicados en la Colección Art.2 según el año de financiación de cada propuesta

2008

- Intensificación Agrícola: oportunidades y amenazas para un país productivo y natural. Autores: Fernando García Préchac, Oswaldo Ernst, Pedro Arbeletche, Mario Perez Bidegain, Clara Pritsch, Alejandra Ferenczi, Mercedes Rivas.
- La Desafiliación en la Educación Media y Superior de Uruguay. Conceptos, estudios y políticas. Coordinador: Tabaré Fernández Aguerre. Marcelo Boado Martínez, Marisa Bucheli Anaya, Santiago Cardozo Politi, Carlos Casacuberta Guemberena, Lorena Custodio Pallares, Cecilia Pereda Bartesaghi, Ana Verocai Masena.
- La inserción Internacional de Uruguay en Debate. Coordinadores: Lincoln Bizzozero, Jerónimo de Sierra, Inés Terra.
- (Des)penalización del aborto en Uruguay: prácticas, actores y discursos. Abordaje interdisciplinario sobre una realidad compleja. Coordinadores: Niki Johnson, Alejandra López Gómez, Graciela Sapriza, Alicia Castro, Gualberto Arribeltz.
- La Matriz Energética: una construcción social. Autores: Reto Bertoni, Virginia Echinope, Rossana Gaudio, Rafael Laureiro, Mónica Loustaunau, Javier Taks.

2009

- La distribución de la riqueza en Uruguay: elementos para el debate. Autores: Verónica Amarante, Matías Brum, Amparo Fernández, Gustavo Pereira, Alejandra Umpiérrez, Andrea Vigorito, Gabriel Burdín, Ulises García-Repetto.
- Uruguay. Inseguridad, delito y estado. Coordinadores: Rafael Paternain, Álvaro Rico. Editorial Trilce.

- La violencia está en los otros. Coordinadores: Victor Giorgi, Gabriel Kaplan, Luis Eduardo Morás. Editorial Trilce.
- Para entender las radiaciones: energía nuclear, medicina, industria. Gabriel González Sprinberg. Carolina Rabin Lema.

2010

- Aporte universitario al debate nacional sobre drogas. Carlos Casacuberta, Mariana Gerstenbluth, Patricia Triunfo, Gianella Bardazano, Rafael Bayce, Verónica Filardo, Sebastián Aguiar, Clara Musto, Diego Pieri, L. Nicolás Guigou, Valentín Magnone, Gabriel Eira Charquero, Carlos García Carnelli, Selva Cairabú.
- Municipios: una política en el tintero. Coordinadores: Alejandra Andrioli, Paula Florit, Maximiliano Piedracueva.
- Universalizar la educación media en Uruguay: ausencias, tensiones y desafíos. Coordinadoras: Verónica Filardo y María Ester Mancebo.

2011

- Repercusiones de las inversiones forestales: la ampliación del puerto de La Paloma. Coordinador: Diego Piñeiro.
- Los sentidos del castigo: el debate uruguayo sobre la responsabilidad en la infracción adolescente. Coordinadores: Carolina González Laurino, Sandra Leopold Costáble, Laura López Gallego, Pablo Martinis. Editorial Trilce.
- Salud Mental en debate. Pasado, Presente y Futuro de las políticas en salud mental. Coordinador: Néstor de León.
- Ley de caducidad un tema inconcluso. Momentos, Actores y Argumentos (1986-2013). Aldo Marchesi (Organizador). Gianella Bardazano, Álvaro de Giorgi, Ana Laura de Giorgi, Diego Sempol. Colaboradores: Nicolás Duffau, Diego Luján. Editorial Trilce.

2012

- Prevención de la conducta suicida en adolescentes. Guía para los sectores educación y salud. Cristina Larrobla, Alicia Canetti, Pablo Hein, Gabriela Novoa, Mariana Durán.
- El tránsito entre ciclos en la Educación Media y Superior de Uruguay. Editores: Tabaré Fernández Aguerre y Ángela Ríos González.
- Uruguay: una muralla impide la plena vigencia de los derechos humanos. Nuestro país no acata los fallos de la Corte Interamericana de Derechos

Humanos. Director: Alberto Pérez Pérez. Coordinadores: Olga Díaz Pedemonte, Daoiz Uriarte Araujo. Integrantes: Gervasio Dalchiele, Fernando Marán, Lorena Placencia y Marcelo Vigo.

- La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Aportes en Clave interdisciplinar. Autoras: Carla Calce, Valeria España, María Goñi Mazzitelli, Natalia Magnone, Serrana Mesa, Flor de María Meza Tanata, Gabriela Pacci, Susana Rostagnol, Mariana Viera Cherro.

2013

- Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico: Francisco Pucci, Diego E. Piñeiro, Agustín Juncal, Soledad Nión (Coordinadores). Andrea Badolati, Marcela Barrios, Alicia Brenes, Maite Burgueño, Matías Carámbula, Joaquín Cardeillac, Fiorela Ciapessoni, Macarena Gómez, Gustavo Machado, Bolivar Moreira, Mathias Nathan y Fabián Pita.

2014

- Discutir la cárcel, pensar la sociedad: Gianella Bardazano, Aníbal Corti, Nicolás Duffau, Nicolás Trajtenberg (Compiladores). Editorial Trilce.

2015

- Múltiples miradas a los medicamentos de alto costo: hacia una comprensión integral del tema. Autores: Gianella Bardazano, Valentina Caredio, Pablo Cechi, Juan Ceretta, Viviana Domínguez, Lucía Giudice, Sebastián Lema, Guillermo Lezama, Maynés López, Camila Ramos, Hugo Rodríguez, Noelia Speranza, Gustavo Tomasiunas, Patricia Triunfo, Carlos Zunino.
- 70 años de Suicidio en Uruguay: 7 disciplinas, 7 entrevistas, 7 encuentros. Compiladores: Cristina Larrobla, Pablo Hein, Gabriela Novoa, Alicia Cannetti, Cristina Heuguerot, Victor González, María José Torterolo, Leticia Rodríguez.
- Derecho a la educación y mandato de obligatoriedad en la Enseñanza Media. La igualdad en cuestión. Coordinadores: Pablo Martinis, María Noel Míguez, Nilia Viscardi, Adriana Cristóforo. Colaboradores: Paula Achard, Sofía Angulo, Camila Falkin.
- Violencia en el deporte: discursos, debates y políticas en Uruguay. Coordinadores: Rafael Bayce García Lagos, Bruno Mora Pereyra.

