

# **HOJA DE RUTA DE LA FACULTAD DE QUÍMICA PARA LA ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN**

La Facultad de Química tiene la voluntad de comprometerse con la equidad de género actuando activamente en la consolidación de ambientes de estudio y trabajo sanos. En ese sentido trabaja hacia la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género, y procura brindar un marco de acción uniforme ante eventuales situaciones que denoten acoso, violencia y/o discriminación.

Hemos tomado como base para la creación de esta hoja de ruta el marco de las leyes:

Nº 9.155 Cap. V. “De los delitos contra la libertad de cultos y el sentimiento religioso”,

Nº 13.670 “Discriminación racial”,

Nº 16.045 “Actividad laboral”,

Nº 16.048 “Código Penal” modificación de artículos. Ley Nº 9155 arts. 149 bis y ter.,

Nº 17.514 “Violencia doméstica”,

Nº 17.817 “Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación”,

Nº 18.104 “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República”,

Nº 18.437 “Ley general de educación”,

Nº 18.561 “Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”,

Nº 18.651 “Protección integral de personas con discapacidad”,

Nº 19.580 “Violencia hacia las mujeres, basada en género”,

Nº 19.684 “Ley Integral para personas Trans”

y recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio sobre la violencia y el acoso.

Desde la institución se reconoce el derecho de toda persona a un trabajo y una educación libre de violencia, acoso y discriminación. Se considera que la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral y educativo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En este sentido, se remarca la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación.

Bajo este contexto la Facultad de Química asume el compromiso institucional de prevenir, erradicar y sancionar el acoso, la violencia y la discriminación basados en género, orientación o identidad sexual, opiniones, religión, origen nacional o étnico, edad, raza, color de piel, aspecto estético o físico, condición socioeconómica, condición de salud, embarazo, discapacidad, entre otras. Se procura la implementación de un procedimiento único y un sistema de registro de estas situaciones que ofrezca garantías a todas las partes intervinientes.

## **I – Objetivos**

### **Objetivo General**

Dotar a la Facultad de Química de la Universidad de la República de un marco general y de los procedimientos necesarios que permitan prevenir, atender, canalizar y resolver de manera institucional las situaciones relacionadas con el acoso, la violencia y la discriminación que involucren a personas que tengan o hayan tenido algún vínculo con la Institución.

### **Objetivos Específicos**

- Sensibilizar y capacitar en la temática de acoso, violencia y discriminación.
- Promover en la comunidad universitaria formas de relacionamiento libres de acoso, violencia y discriminación.
- Implementar instancias pertinentes y procedimientos institucionales que permitan la adecuada recepción, debida tramitación y expedita resolución de planteos de situaciones de acoso, violencia y discriminación.
- Establecer mecanismos de protección integral para las víctimas de acoso, violencia y discriminación.

## **II – Alcance**

El presente procedimiento es aplicable a todas las personas que se desempeñan o se hayan desempeñado en el ámbito laboral y educativo de la Facultad de Química, en todo el territorio nacional, cualquiera sea su relación (incluyendo al funcionariado docente y TAS, trabajadoras/es tercerizadas/os, estudiantes, becarios/as, pasantes y colaboradores y ayudantes honorarios, entre otros), contemplando situaciones de acoso, violencia y discriminación:

- Dentro del espacio físico de la institución, en redes sociales o por medios virtuales.
- Fuera del espacio físico de la institución y que involucren al menos a una persona vinculada con la misma y que puedan generar un ambiente hostil, peligroso o tener consecuencias laborales o académicas negativas.

En el caso de las situaciones presentadas por personas que ya no están vinculadas a la institución, hacia personas que sí lo están, el procedimiento debe estar orientado a velar por el ambiente actual y la integridad de las personas vinculadas actualmente con la persona implicada.

Por otra parte, en cuanto a las situaciones presentadas por y hacia personas que ya no están vinculadas a la institución, pero que hayan vivido la situación mientras mantenían un vínculo institucional, se tomará conocimiento de los hechos y podrán ser tomados en cuenta para prevenir futuras situaciones de acoso, violencia y discriminación.

### **III – Procesos de Abordaje**

El acoso, la violencia y la discriminación impactan negativamente en las relaciones de trabajo y en las relaciones de enseñanza; deterioran el clima laboral y de estudio; aumentan el ausentismo y pueden 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. Por tanto, las autoridades de la Facultad de Química se comprometen a actuar frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación, brindando los recursos humanos y materiales necesarios para la resolución de las distintas situaciones.

#### **Acciones preventivas**

- Llevar a cabo talleres de capacitación para la actuación ante el acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral y educativo.
- Recibir consultas y realizar campañas de sensibilización y concientización de la temática.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso, violencia y discriminación manteniendo la confidencialidad del suceso y el anonimato de las personas involucradas.

#### **Posibles ámbitos de recepción de planteos**

Se podrá plantear una situación de acoso, violencia y/o discriminación en distintos ámbitos:

- Ante la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CCPAAD).
- Ante el Equipo Técnico de la CCPAAD.
- Ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante el/la técnico/a especialista (TE) en el tema de la Facultad de Química (en caso de existir).
- En ausencia de TE, ante la Comisión de Género de la Facultad de Química (CG), en particular a la persona referente elegida por quien realiza el planteo.
- Ante el Consejo de la Facultad de Química (CFQ).
- Ante Gremios Universitarios de la Facultad de Química.
- Ante la Secretaría de Apoyo al Estudiante de la Facultad de Química (SAE).

En todos los casos se respetará y apoyará su solicitud, más allá del ámbito donde se haya planteado la situación.

## **IV - Planteo de situaciones dentro de la Facultad de Química**

Es importante remarcar que siempre se podrá acudir al/la TE o a las personas referentes de la CG por consultas o asesoramientos en situaciones de acoso, violencia y discriminación, sin hacer necesariamente un planteo de un caso particular.

En cuanto a los planteos recepcionados dentro de la Facultad de Química se harán llegar sin excepción con celeridad al/la TE (en caso de existir) o en su defecto a la persona referente de la CG que puede ser elegible de una lista brindada por la CG.

Si el especialista o los referentes de la comisión consideran que dentro de la Facultad no están dadas las condiciones para el tratamiento correspondiente del planteo presentado, se remitirá el mismo al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibido el planteo (según el Artículo 7, párrafo 4 de la Ley 18561) o al equipo técnico de la CCPAAD, según la naturaleza del mismo.

Es responsabilidad de los referentes de la CG brindar la información que solicite la CCPAAD, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social u otros organismos ante los cuales se presenten denuncias, previa autorización del CFQ.

### **Formalidades**

Se encuentran habilitadas para efectuar el planteo de situaciones de acoso, violencia y/o discriminación:

- a) La persona que padece o haya padecido este tipo de situaciones en la relación socio-educativa..
- b) El/la superior jerárquico que detecta una situación de este tipo.
- c) Las personas vinculadas a quien padece la situación que se encuentren en el ámbito laboral, educativo o incluso del ámbito familiar.
- d) Cualquier persona que haya tenido o tenga un vínculo laboral y/o educativo con la Facultad y que tenga conocimiento de estas situaciones.
- e) Los/las integrantes de la CG si tuvieran conocimiento de un hecho de esta naturaleza. En tal caso la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de la intencionalidad de una investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos y así lo prefiera, se continuará con el procedimiento.

## Aspectos generales

- El planteo podrá ser efectuado presencialmente en forma verbal o escrita o virtualmente a través de una carta escrita por correo electrónico (a este último tendrá acceso únicamente el/la TE o en su defecto la persona referente asignada de la CG).
- En caso de ser escrito debe contener todos los datos identificatorios de la persona que plantea la situación y de las personas involucradas, junto con la descripción detallada de la situación. Además debe contener la firma de la persona que realiza el planteo. Si la carta se envió por correo electrónico deberá contener la firma en formato digital.
- En caso de realizarse en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos descritos y la firma de la persona que realiza el planteo. El acta se mantendrá en un lugar seguro para mantener la confidencialidad.
- Independientemente de la vía por la cual llegue el planteo, se debe agregar en el acta qué proceso elige la persona que realiza el planteo (formal o informal), si desea que se trate dentro de la Institución o a través de la CCPAAD. También se puede dejar registro, si la persona que realiza el planteo solicitó medidas de protección (ver anexo II)

## Principios

La presente hoja de ruta será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

- *Confidencialidad:* El deber de confidencialidad se extiende a todas las personas involucradas en la recepción, manejo del caso o eventual investigación. Las personas involucradas firmarán una carta de acuerdo de confidencialidad.
- *Diligencia y celeridad:* Los planteos se atenderán en el menor tiempo posible, y se promoverá una resolución rápida en caso de que amerite resoluciones concretas. En caso de existir varios planteos se le darán prioridad a aquellos casos en los cuales el riesgo de la persona afectada sea mayor, sin violar lo antes expresado.
- *Prohibición de represalias:* Conforme lo dispone el artículo 12 de la Ley 18.561 la persona afectada así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias, por el planteo realizado. La prohibición de represalias se extiende a la persona denunciada y a todas las personas involucradas en el proceso de investigación.
- *Respeto e imparcialidad:* Se mantendrá un trato respetuoso, imparcial y objetivo frente a todas las personas involucradas en la situación planteada.
- *Acceso universal:* será accesible a todos los integrantes de Facultad de Química, de forma gratuita.

## **Procesos de actuación**

### *Descripción de roles*

#### *Técnico especialista*

*Perfil:* Profesional universitario (Psicólogo, Abogado, Médico especialista en salud ocupacional, entre otros) con formación específica y experiencia comprobada en temáticas de género.

#### *Acciones:*

- Actuará tanto en el proceso informal como en el proceso formal.
- Se encargará de recibir planteos, asesorar a cualquier persona respecto de los procedimientos existentes, informar sobre las medidas de protección que se podrían tomar.
- Realizará las entrevistas pertinentes y analizará la documentación que pueda ser brindada por las partes.
- Se encargará de la elaboración de informes y sugerencias de medidas a tomar.
- Dará seguimiento al proceso de denuncia así como de los planteos que se realicen, asegurando que se cumplan los plazos establecidos en esta Hoja de Ruta.
- Se encargará de comunicar a los involucrados las medidas y resoluciones tomadas por las autoridades de Facultad.
- Se encargará de asesorar a la CG en los procesos de sensibilización y prevención en situaciones de acoso, violencia y discriminación.

#### *Grupo referente*

Como medida transitoria o en el caso de no contar en el momento con un TE de Facultad se creará un grupo referente de la CG.

#### *Conformación:*

El grupo referente estará conformado por la persona referente que recibió el planteo (esta persona es elegida por quien realiza el planteo) y una o dos personas referentes más de la CG que trabajarán en el caso.

Estas dos personas serán seleccionadas por la CG en ausencia de aquellos integrantes que tienen alguna vinculación directa, cercana o de conflicto con el o los involucrados en el planteo.

Se consultará a los dos integrantes propuestos si aceptan integrar el grupo referente y a su vez deberán ser aceptados por quien realizó el planteo original. Además se debe intentar asegurar la presencia en el grupo, de representantes de todos los gremios involucrados en el planteo.

Definimos vinculación directa como:

- i. Parentesco de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad (ejemplo: padres, hijos, cónyuges, suegros, yernos, nueras, padrastros, hijastros, abuelos, hermanos, nietos y cuñados, abuelos de los cónyuges, cónyuges de los nietos, hermanastros, abuelastros, nietastros).
- ii. Jefe o superior jerárquico- subordinado directo (ejemplo: tutor-estudiante, responsable de proyecto-integrante del proyecto, encargado de la cátedra-integrante de la misma)

En la coyuntura de que haya un único representante de un gremio en la CG y que cumpla con alguno de los anteriores casos descritos (vínculo directo o conflicto con alguno de los involucrados en el planteo) al momento de elegir los dos nuevos integrantes del grupo referente, sugerimos que se opte por elegir un integrante de otro gremio.

*Acciones:*

- Se encargará de recibir planteos, asesorar a cualquier persona respecto de los procedimientos existentes, informar sobre las medidas de protección que se podrían tomar.
- Coordinará la asistencia a espacios con técnicos/as o especialistas disponibles.
- Gestionará las medidas cautelares.
- Se encargará de la elaboración de informes y sugerencias de medidas a tomar, junto con el técnico asesor que colaboró en el proceso. Estos documentos se comunicarán a la CG y se elevarán al Consejo en el caso de que el proceso sea formal, como se explicará posteriormente.
- Dará seguimiento al proceso de denuncia así como de los planteos que se realicen, asegurando que se cumplan los plazos establecidos en esta Hoja de Ruta y velando por el cumplimiento de los principios por los que se rige esta Hoja de Ruta.
- - Se encargará de comunicar a los involucrados las medidas y resoluciones tomadas por las autoridades de Facultad.



## **Proceso informal**

En determinadas situaciones se podrán ofrecer mecanismos de carácter informal mediante los cuales se llegue a la resolución de la situación, sin tener que iniciar un procedimiento administrativo. Las únicas personas involucradas en este proceso son: las personas presuntamente afectadas, la/las persona/s presuntamente causante/s de esa eventual afección, el/la receptor/a del planteo (el/la TE o los/las referentes de la CG) y los/las superiores directos de ambas partes (en caso de ser necesario).

El proceso informal se puede llevar a cabo sin que se junten las partes presencialmente.

Esta vía pretende resolver el conflicto con la mayor celeridad posible y de forma acordada. Al final del procedimiento el/la TE o el *grupo referente* en su defecto elaborarán un informe en el cual se detalle el acuerdo y las medidas propuestas y ejecutadas. Este informe será firmado por las partes, lacrado y conservado por la CG. En caso de iniciar un proceso de denuncia formal dicho informe servirá de precedente.

Si el planteo recepcionado que explicita el interés de ser resuelto mediante un proceso informal, no se puede resolver por esta vía por la calidad o gravedad del asunto, el/la TE o el *grupo referente* en su defecto se comunicarán con la persona que realizó el planteo, explicarán la situación y podrán sugerir iniciar un planteo con calidad formal.

## **Proceso formal: denuncias**

Cuando el planteo tenga carácter de denuncia se llevará a cabo un proceso de actuación formal. Luego de recibida la denuncia se procederá con este proceso, si se define que el mismo puede ser tratado dentro de la Institución.

La persona que decida hacer la denuncia en Facultad deberá elegir si prefiere que la misma se trate dentro de la Institución o se eleve al equipo técnico de la CCPAAD.

Si la persona que hace el planteo decide que el mismo se eleve al equipo técnico de la CCPAAD, la labor del/la TE (en caso de existir) o del *grupo referente* en su defecto consistirá en trasladar el planteo a esa Comisión y hacer el seguimiento de que se esté trabajando en el caso hasta que se culmine el proceso. Si se adoptaron medidas de protección y/o prevención, el/la TE o en su defecto el *grupo referente* debe reunir información sobre el cumplimiento o no de las medidas dispuestas. Se tratará de hacer un seguimiento del bienestar de la persona denunciante y su conformidad con el proceso.

Si la persona que hace el planteo decide que el proceso se haga dentro de la Institución el proceso será el siguiente:

- a) El/la TE realizará las entrevistas pertinentes y analizará la documentación que pueda ser brindada por la parte denunciante. En caso de no contarse con un técnico especialista el grupo referente de la CG se encargará de coordinar la asistencia a espacios con técnicos o especialistas disponibles en la institución (por ej. integrantes de la UNAEJU o Asistente Académico) o en la UdelaR. El/la TE o en su defecto el *grupo referente* del caso elaborará un informe al CFQ, o al/la Decano/a de la Facultad en caso de materia urgente, sugiriendo las medidas de protección correspondientes (ver anexo II).
- b) EL CFQ o el/la Decano/a transmitirá al/la TE o en su defecto al *grupo referente* las resoluciones en cuanto a tomar las medidas de protección correspondientes.
- c) Una vez que se tomaron las medidas de protección, el/la TE o en su defecto, el/la asesor/a técnico/a del grupo referente de la CG realizará las entrevistas pertinentes y analizará la documentación que pueda ser brindada por la parte denunciada. El/la TE o en su defecto el *grupo referente* del caso podrán sugerir fundadamente al CFQ o al/la Decano/a de la Facultad en caso de materia urgente, la adopción de medidas de prevención (respecto a la persona denunciada) (ver anexo II) y la acentuación/continuación de las medidas de protección hacia la persona denunciante.
- d) El CFQ o el/la Decano/a transmitirá al/la TE o en su defecto al *grupo referente* las resoluciones, ya sea de tomar las medidas cautelares correspondientes y/o de iniciar una investigación administrativa.
- e) El/la TE o en su defecto el *grupo referente* se encargará de comunicar lo resuelto a las personas involucradas y superiores de los mismos (en caso de ser necesario).

Si se adoptaron medidas de protección y/o prevención, el/la TE o en su defecto el *grupo referente* debe reunir información sobre el cumplimiento o no de las medidas dispuestas. Se tratará de hacer un seguimiento del bienestar de la persona denunciante y su conformidad con el proceso.

Además, en este período se podrán hacer nuevas entrevistas en caso que la situación lo amerite y sugerir al CFQ modificaciones de las medidas cautelares tomadas.

Sumado a esto, el/la TE o en su defecto el *grupo referente* asignado podrá sugerir fundadamente al CFQ, en cualquier momento del proceso, iniciar una investigación administrativa a los/las funcionarios o la aplicación de otras medidas no contempladas en esta Hoja que se adapten en mejor manera a la situación particular.

### Informe final

En el plazo de 30 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, el TE o en su defecto el *grupo referente* (asesorado por un técnico externo a Facultad) debe elaborar un informe motivado que podrá fin al procedimiento previsto en esta Hoja de Ruta. Dicho informe será elevado al CFQ y deberá contener:

- El relato de la situación constitutiva denunciada y la identificación de las partes intervinientes.
- Los informes surgidos de las entrevistas.
- Las medidas adoptadas de protección a la persona denunciante y fecha de comunicación al superior directo sobre estas medidas. (En caso que corresponda)
- Las medidas de prevención adoptadas respecto a la persona denunciada y fecha de comunicación al superior directo sobre estas medidas. (En caso que corresponda)
- El cumplimiento o no de las medidas dispuestas. (En caso que corresponda)
- La constancia de haberse iniciado una investigación administrativa. (En caso que corresponda)
- Las actuaciones llevadas a cabo por el TE o en su defecto el *grupo referente* y su asesor/a técnico/a.

Al finalizar el proceso el CFQ podrá:

- a) Archivar el expediente.
- b) Mantener/modificar/eliminar las medidas de protección y prevención.
- c) Comenzar una investigación administrativa si no se ha hecho aún.
- d) Tomar medidas o sanciones hacia la persona denunciada tras una investigación administrativa.

Medidas o sanciones:

Las medidas tomadas hacia la persona denunciada quedarán a consideración del CFQ de acuerdo con la gravedad del comportamiento. Las mismas deberán ser instrumentadas tras investigaciones administrativas y deberán regirse por la reglamentación vigente de la Universidad. Las resoluciones que determinen que no ha existido acoso, violencia o discriminación no afectarán el mantenimiento de la relación laboral o académica.

Si se comprueba que la persona denunciante ha actuado con engaños para que se crea que existió tal situación, con el fin de obtener un provecho injusto en daño de otra persona, podrá ser objeto de las acciones penales que correspondan y las que puedan considerarse en base a la reglamentación de la Universidad.

▪

## **ANEXO I - Marcos de referencia conceptual**

### Discriminación

Según la Ley N° 17.817 se 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 o 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.

### Acoso escolar (*bullying*) en el ámbito universitario

El acoso escolar (también conocido como hostigamiento escolar, matonaje escolar, maltrato escolar o en inglés *bullying*) es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre estudiantes de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado tanto en el aula, como a través de las redes sociales, con el nombre específico de ciberacoso.

Actualmente, el acoso escolar ha sido investigado y medido en diversos estudios en subgrupos específicos de diferentes edades y contextos (Adams y Lawrence)<sup>1</sup>. Si bien en la educación superior es difícil detectar tales agresiones debido probablemente a la aparente imagen de madurez que proyectan los estudiantes universitarios, hay ciertas formas de maltrato que ejemplifican algunos tipos de agresión presentes en el acoso escolar, mencionadas por Monks y Smith <sup>2</sup> y que pueden aparecer en las comunidades universitarias y por tanto que este tipo de acoso, denominado *bullying*, exista sin ser evidente.

Es un fenómeno que afecta a la juventud, comparte rasgos comunes de desequilibrio de poder, intencionalidad, reiteración, pero también muestra una especificidad a la hora de interpretar sus consecuencias y deducir la acción y el ámbito de intervención. Se distinguen conductas de exclusión social (ignorar y no dejar participar), agresión verbal (insultar, poner apodosos o marcas ofensivas, hablar mal del otro), agresión física directa (pegar), agresión física indirecta (robar, romper, esconder), amenazas, acoso sexual (verbal o físico), según Patiño, Parada & Vergel<sup>3</sup>. A estas manifestaciones se une el denominado *ciberbullying*, caracterizado por conductas de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado, en las que se utilizan estos medios para acosar a la víctima fuera del recinto escolar <sup>4</sup>.

La situación de *bullying* es presenciada por observadores o testigos. El *bullying* afecta a toda la comunidad educativa: deteriora la convivencia. Tiene consecuencias negativas en el bienestar, desarrollo y el ejercicio de los derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes estudiantes <sup>5</sup>.

### Acoso laboral (*mobbing*)

Este tipo de violencia cuenta con diferentes denominaciones: *mobbing*, *bullying at work* u acoso psicológico.

Las características del fenómeno que describió Leymann<sup>6</sup> son las siguientes: se trata de un comportamiento hostil que tiene lugar en el trabajo; frecuente y persistente; ejercido por un individuo o un grupo de individuos, por lo general contra un individuo; el cual como consecuencia sufre un daño o enfermedad psicológica o psicosomática. Determina que son conductas que en forma aislada pueden no ser negativas, pero que realizadas en forma sistemática, con frecuencia y durante un extenso período, con el fin de hostigar, producen un daño de magnitud. Leymann señala que las hostilidades tienen que darse en un período prolongado. Sostiene que la distinción entre una conducta carente de significación y el *mobbing* se encuentra en la repetición y en la duración. Manifiesta que debe tratarse de una situación que amenace de causar al individuo graves daños psíquicos y físicos. Considera que para configurarse el *mobbing* es necesario que una o más de las conductas que analiza como hostiles se reiteren como mínimo una vez por semana, en un plazo mínimo de seis meses.

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.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, algunas conductas concretas que, si se dan en forma repetitiva prolongándose en el tiempo, podrían llegar a constituir violencia psicológica en el trabajo:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas;
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir; sobrecargar selectivamente a la víctima o coaccionarla, quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo a realizar hasta que se aburra y se vaya;

- Tratar al trabajador de una manera diferente al resto de sus compañeros de trabajo, o de forma discriminatoria;
- Usar medidas exclusivas contra ese trabajador, ignorarlo, hacerle el vacío o excluirlo;
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir en error en su desempeño laboral y acusarle luego de negligencia o faltas profesionales;
- Difamar a la víctima, extendiendo en la Institución rumores maliciosos que menoscaben su reputación, su imagen y su profesionalismo;
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo;
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación;
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirles maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos al trabajador, como la suerte, la situación del mercado;
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas;
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado;
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos;
- Atacar sus convicciones ideológicas, religiosas y/o personales <sup>7,8</sup>.

Teniendo en cuenta la posición en que esté ubicado aquel de quien proviene el acoso laboral en el trabajo, teniendo presente la posición del acosador u hostigador, puede realizarse la siguiente clasificación:

a) *Mobbing* Descendente o *bossing*: Es el acoso que se produce desde la jerarquía hacia los dependientes. Son las conductas ejercidas por el propio empleador, o los representantes de éste, los cargos directivos dentro de una Institución, los jefes, hacia sus subordinados.

b) *Mobbing* horizontal: Es el acoso que se produce entre colegas o compañeros de trabajo. Son las conductas ejercidas por los propios compañeros de trabajo que implican una situación de acoso a sus pares.

c) *Mobbing* ascendente: Cuando el acoso proviene de los trabajadores a un superior <sup>9</sup>.

## Distinción del *mobbing* de otras figuras<sup>10</sup>

Para que exista *mobbing*, se requiere la conjunción de determinados elementos. Es importante marcar la diferencia de la figura del acoso en el ámbito laboral de otras figuras para evitar confusiones y abuso en la utilización de la figura del acoso en el trabajo<sup>8</sup>.

Ojeda Avilés ha señalado que la confusión en el concepto es tal, que puede llevar a la expresión “tutto é mobbing, niente é mobbing”<sup>11</sup>.

- Actos de violencia aislados

Pueden existir una variedad de actos del superior jerárquico que pueden configurar casos de abusos de autoridad, como las agresiones verbales, los gritos, injurias, insultos, incluso de carácter grave, pero que tienen lugar en una sola oportunidad o se dan en forma aislada, alejadas de un proceso de las características del *mobbing*, y que justamente por su carácter de episodio aislado, no constituyen acoso laboral.

A su vez, los actos de violencia aislados pueden provenir de otros trabajadores, de colegas o compañeros de trabajo de la víctima, y acarrear la responsabilidad correspondiente por daños y perjuicios.

- Conflictos de trabajo

Por lógica dentro de una organización de trabajo pueden existir conflictos en el trabajo, y como consecuencia de los mismos el trabajador puede o no enfermarse, y sin embargo, no constituir una situación de acoso laboral. Los conflictos y los problemas de trabajo son fenómenos normales en los que no existe la intención de dañar o de ofender al trabajador<sup>12</sup>. Según la Dra. Mangarelli es importante distinguir el acoso en el trabajo de las discrepancias y los conflictos en el trabajo, ya que las discrepancias de opinión y los conflictos de trabajo son fenómenos cotidianos en el ámbito laboral.

Señala que las discrepancias que pueden existir entre trabajadores y jefes por motivos laborales por sí solas no constituyen la figura del *mobbing*, debiendo diferenciarse claramente situaciones en las cuales puede haber actos ilícitos por parte del empleador o de sus representantes, de las situaciones en las cuales únicamente hay discrepancias y conflictos laborales de éste con sus subordinados.

Según la Psic. Lic. Silvana Giachero<sup>13</sup> es importante diferenciar los conflictos generados en el trabajo del fenómeno del acoso en el ámbito del trabajo, ya que las consecuencias de dichas



situaciones así como las formas de lidiar con ellas son totalmente diferentes. Señala que en un conflicto la relación es simétrica, y por tal motivo es de utilidad la mediación, pero que en el caso del acoso laboral no hay una relación simétrica, sino una dominación unilateral, del sujeto activo sobre el sujeto pasivo. Indica que en un conflicto las quejas o problemas se exponen entre las partes, pero que en el caso del acoso laboral no se plantean los problemas, la situación se mantiene encubierta, y el problema es ignorado. Comenta que en los conflictos se habilita el intercambio, el diálogo entre las partes para arribar a una solución, pero que en el caso del acoso laboral el hostigador corta toda posibilidad de resolución y diálogo.

Se reitera que no tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

- *Burnout* o Síndrome del quemado

El síndrome del quemado es el agotamiento emocional, la despersonalización y bajo rendimiento que puede sobrevenir en aquellas personas cuyo trabajo está relacionado con un intercambio constante con otras personas, ya sean éstas clientes internos o externos de la organización en la cual se desempeña. Se trata de un agotamiento mental, físico y emocional producido por situaciones laborales que demandan estabilidad. Quien lo padece pierde interés por el trabajo, se manifiesta en pérdida de la preocupación por su trabajo, desarrolla aislamiento social, trastornos del sueño, depresión, cinismo, fatiga crónica y somatizaciones de diferente índole<sup>14</sup>. Según Ana Sotelo<sup>15</sup> el síndrome del quemado es una especie de estrés con cierto grado de especificidad, ya que es producido por la tarea que se realiza en el cuidado de personas a las que se presta asistencia, son casos comunes en el personal de salud, en los asistentes sociales, profesores, etc., y es producido por un “desgaste personal” del que presta la actividad. Señala que el estrés y el síndrome del quemado tienen en común que son producidos como consecuencia del ambiente de trabajo, de la organización del trabajo, de la fuerte competitividad, de la búsqueda de la productividad y eficiencia, por la convocatoria a reducir costos, por la reducción de personal, etc.. Considera que dichas situaciones pueden influir en el individuo que no puede soportar la presión.

- Estrés laboral y enfermedades derivadas del mismo

Por estrés profesional, se entiende las consecuencias sufridas por el trabajador debido a las sobrecargas y las malas condiciones de trabajo. Según la psiquiatra Marie-France Hirigoyen<sup>16</sup>, el *mobbing* es mucho más que el estrés, por más que el acoso laboral puede comenzar como una etapa de estrés. Manifiesta que cuando la persona está sometida a un ritmo agotador de trabajo, solo está cansada pero cuando se la empieza a humillar públicamente, o realizar cualquiera de las conductas que se han mencionado anteriormente como típicas conductas de acoso en el trabajo, el trabajador cae enfermo. Señala que el estrés profesional puede provocar enfermedad pero no es la misma escala de gravedad en uno y otro caso. Indica que en el caso de los estresados, el descanso es reparador y la mejora de sus condiciones de trabajo les permite recuperarse. En la víctima del acoso laboral, la vergüenza y la humillación persisten durante mucho tiempo.

### Acoso sexual

El acoso sexual constituye una de las manifestaciones de la violencia basada en género. El concepto de género hace directa referencia a las representaciones sociales-tradicionales en torno a lo masculino y lo femenino. Se trata de una construcción cultural, social e histórica; representaciones que comandan las conductas, sentimientos y fantasías de los sujetos. En cambio el concepto de sexo se identifica con las características bio anatómicas de los cuerpos <sup>8</sup>.

En Uruguay la Ley N° 18.561 define el acoso sexual como una forma grave de discriminación que violenta derechos humanos fundamentales; el derecho a la libertad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación. La norma no solo se refiere a la violencia entre mujeres y hombres sino que ampara a personas con orientaciones sexuales no hegemónicas, la vulnerabilidad de grupos étnicos y distintas clases sociales, entre otros.

Según el artículo N° 2 de la Ley 18.561 se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

A su vez según el artículo N° 3 de la misma Ley, el acoso sexual puede manifestarse (entre otros) por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

B) Amenazas implícitas o explícitas, de perjuicios a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Se destaca que la existencia de acoso se aplica en ambos sentidos a la relación docente - estudiante, a la relación funcionario TAS - estudiante, a la relación funcionario TAS - docente, a la relación entre funcionarios TAS, la relación entre estudiantes y a la relación entre docentes.

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

a) *Acoso verbal*: chistes, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.

b) *Acoso no verbal*: miradas, silbidos, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual.

c) *Acoso físico*: contactos físicos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados.

d) *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”. También

podría ocurrir que un tercero, accidentalmente, acceda material producido para sexting y lo difundiera causando perjuicios a la víctima.

e) *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.

f) *Cyberbullying*: también emplea los medios telemáticos para ejercer un acoso psicológico sobre la víctima, atacándola de diferentes modos <sup>17</sup>.

## Referencias

1. [Adams, F.D. y Lawrence, G.J. \(2011\). Bullying victims: The effects last into college. American Secondary Education, 40\(1\), Fall, 4-11.](#)
2. [Monks, C.P. y Smith, P.K. \(2010\). Definitions of bullying: Age differences in understanding of the term and the role of experience. British Journal of Developmental Psychology, 24\(4\), 801-821.](#)
3. [Patiño, I., Parada, N. & Vergel, M. \(2015\). Bullying en la Universidad Francisco de Paula Santan-der. Trabajo de grado. Especialización en Estadística Aplicada. Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia.](#)
4. [Musri, S. \(2012\). Acoso escolar y estrategias de prevención en educación escolar básica y nivel medio. Trabajo de grado. Licenciado en Ciencias de la Educación. Universidad Tecnológica Intercontinental, Asunción, Paraguay.](#)
5. [Protocolo de actuación en situaciones de bullying, unicef.](#)
6. [Leymann Heinz, Mobbing, Paris, Seuil, 1996, citado por Mangarelli, Cristina: Acoso Laboral, Concepto y prevención.](#)
7. [Piñuel Zabala, Iñaki, Mobbing, el estado de la cuestión \(2008\).](#)
8. [Protocolo acoso laboral y sexual, Ceibal.](#)
9. [Giuzio, Graciela: op.cit., página 73](#)
10. [Universidad de Montevideo, Dra. María Victoria Angulo Braun, “Acoso moral en el trabajo”.](#)
11. [Ojeda Avilés, Antonio, citando a Viscomi en “Reflexiones sobre el mobbing”, Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozao, Universidad Autónoma de México, México 200](#)
12. [Mangarelli, Cristina: Acoso y violencia en el trabajo, páginas 53 y 54](#)
13. [Giachero Castaña, Silvana: curso citado.](#)

14. [Saravia Machado, Elizabeth: El acoso psicológico en el trabajo, Revista Relaciones Laborales no.2, agosto 2003, Editorial Tradnico, Minas, Lavalleja, 2003, página 55.](#)
15. [Sotelo Márquez, Ana: op.cit., página 42.](#)
16. [Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral en el trabajo, citada por Márquez Garmendia, Martha: op.cit., página 510.](#)
17. [Protocolo de actuación de situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior](#)
18. Protocolo de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración para la actuación ante el acoso sexual. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
19. Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual laboral y en la relación socioeducativa en INAU.

## ANEXO II - Medidas cautelares

### *Medidas cautelares de protección y prevención:*

- La *medida de protección* es aquella que se adopta con respecto a la persona denunciante del hecho en cuestión. Su adopción nunca puede irrogarles perjuicio, se tomarán con su consentimiento, son temporales y pueden consistir en:
  - a) Cambio de turno laboral (en caso de funcionarios/as TAS).
  - b) No permanencia en solitario durante el turno laboral (funcionarios/as TAS y docentes), durante el horario de clases, fechas de parciales o exámenes (docentes y estudiantes).
  - c) Licencia extraordinaria sin afectación de haberes, ni afectación de la compensación por presentismo (en caso de funcionarios/as TAS y docentes).
  - d) Cambio de grupo para materias de asistencia obligatoria y parciales obligatorios (en caso de estudiantes)
  - e) Mesa especial (en caso de estudiantes).
  - f) Flexibilización de asistencia para materias de asistencia obligatoria y parciales obligatorios (en caso de estudiantes).
  - g) Traslado físico a otro lugar dentro de la Facultad de Química (manteniendo el mismo cargo/puesto y la misma fuente de financiación) (en caso de funcionarios/as TAS y docentes).
  - h) Traslado a otro servicio de la UdelaR (en caso de funcionarios/as TAS y docentes).
  
- La *medida de prevención* es aquella que se adopta con respecto a la persona que es denunciada por acoso, violencia o discriminación sin necesidad que medie su consentimiento. La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuicio sobre la temática. Estas medidas son temporales y en cualquier momento del procedimiento el CFQ podrá dejar sin efecto las medidas de prevención. Las mismas pueden consistir en:
  - a) Cambio de turno laboral (en caso de funcionarios/as TAS).
  - b) Cambio de grupo para materias de asistencia obligatoria (en caso de estudiantes).
  - c) No permanencia en solitario durante el turno laboral (funcionarios/as TAS y docentes).
  - d) Separación del dictado de la materia (docentes).
  - e) Traslado físico a otro lugar dentro de la Facultad de Química (manteniendo el mismo cargo/puesto y la misma fuente de financiación) (en caso de funcionarios/as TAS y docentes).
  - f) Tomar los parciales/exámenes en otro servicio de la UdelaR (estudiantes).

### ANEXO III - Diagrama de flujo

