

## **Promoviendo un entorno laboral Respetuoso: Estrategias para Prevenir la Violencia y el Acoso**

En el marco de la lucha por la igualdad de género y el respeto en el entorno laboral, es esencial abordar el tema del acoso, tanto moral como sexual, que lamentablemente sigue siendo una realidad en muchos lugares de trabajo. Aunque estas formas de violencia pueden afectar a personas de cualquier género, las estadísticas nacionales e internacionales revelan una prevalencia significativa entre las mujeres, especialmente aquellas más jóvenes y vulnerables.

### **Normativa Actual**

En Uruguay, la regulación específica sobre el acoso moral, también conocido como acoso laboral o mobbing, aún es insuficiente. A nivel nacional, no existe una normativa que regule este tema de manera específica, lo que deja un vacío legal que requiere ser abordado con urgencia. Sin embargo, contamos con el Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo, que proporciona un marco general para combatir estas prácticas.

A pesar de la falta de una regulación explícita, se han desarrollado tendencias y lineamientos generales desde la doctrina y la jurisprudencia, que destacan la responsabilidad del empleador en garantizar un ambiente laboral libre de prácticas de acoso moral. Además, la ley 19.854 establece el procedimiento para denunciar casos de acoso ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, brindando un mecanismo para abordar estas situaciones.

### **Prevención y Actuación**

Es fundamental comprender que la ausencia de normativa no exime a los empleadores de sus obligaciones en este tema. Se espera que adopten medidas preventivas y un protocolo claro de actuación en casos de acoso, que incluya procedimientos para la denuncia y consecuencias definidas para los responsables. Los trabajadores también tienen el derecho y la posibilidad de denunciar ante las autoridades competentes.

## **Acoso Sexual: Normativa y Medidas Preventivas**

En cuanto al acoso sexual, Uruguay cuenta con una regulación más específica a través de la Ley 18.561 y el Decreto 256/017. Estas normativas definen el acoso sexual y establecen medidas para su prevención y sanción, tanto en el sector público como en el privado. Es crucial que los empleadores implementen protocolos de prevención, capacitaciones periódicas y medidas de observación del ambiente laboral para desalentar estos comportamientos.

### **Foco en la Prevención**

En última instancia, la prevención sigue siendo la piedra angular en la lucha contra el acoso en el trabajo. Además de los procedimientos formales de denuncia e investigación, es necesario un enfoque proactivo que incluya capacitaciones, talleres y una cultura organizacional que condene energicamente estas conductas. Todos, tanto empleadores como empleados, tenemos la responsabilidad de crear y mantener un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de acoso en todas sus formas.

**Por más información o asesoramiento contacte en nuestro Dpto. de Recursos Humanos y Relaciones Laborales a: Lic. Javier Sosa a través del correo [rrhh@estudiokaplan.com](mailto:rrhh@estudiokaplan.com)**