

Montevideo, 26 de junio de 2018.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO I) DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a los/as colaboradores/as, consultores/as, estudiantes y toda persona vinculada a la institución, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con UTEC, en la medida en que integre la comunidad de trabajo.

Art. 2 MARCO DE REFERENCIA

El enfoque de derechos humanos ha sido un eje del Proyecto Educativo Institucional de UTEC y la igualdad de género un componente central de la propuesta.

Estos elementos fueron considerados en un primer documento que se elaboró en la institución durante el año 2013. En setiembre de 2017 el citado documento fue reelaborado bajo el título "Informe del enfoque de género en el proyecto educativo institucional de UTEC", que expone cómo la institución ha implementado la perspectiva de género tanto en los fundamentos del Proyecto Educativo Institucional, como en su modelo curricular desde su fase fundacional y su actualización a hoy.

En este contexto surge la orientación a promover y desarrollar un entorno laboral que prevenga la aparición de situaciones de discriminación y acoso, tanto en el trabajo, como en las relaciones que se dan en el entorno académico.

Art. 3 OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- Manifestar el compromiso institucional de brindar a los/las colaboradores y estudiantes condiciones de trabajo y estudio en un medio ambiente saludable.
- Definir las conductas a prevenir y encauzar los reportes, denuncias o reclamaciones que pudieran formularse.
- Sensibilizar a la comunidad que integra la UTEC sobre las consecuencias que causan en la salud de las personas y en el medio ambiente de trabajo y académico, el hecho de vivir situaciones de esta índole.
- Prevenir el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- Prevenir situaciones y comportamientos discriminatorios.
- Establecer las competencias de la Comisión de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación.
- Implementar un mecanismo para reportar e investigar estos casos, basados en los principios de reserva y confidencialidad.

- Establecer capacitaciones periódicas específicas en la temática con una perspectiva de igualdad de género, brindadas por capacitadores internos y externos.
- Adoptar medidas de continua observación y evaluación del ambiente de trabajo y del entorno académico.

Art. 4 ANTECEDENTES NORMATIVOS

Los antecedentes del presente protocolo tienen el siguiente origen normativo:

- Constitución de la República, Artículos 7, 8 y 332.
- Ley 18.561 “Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”, así como también en la reglamentación de la ley, mediante el Decreto 256/17.
- Ley 18.104 “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay”.
- Ley 17.817 “Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.
- Ley 17.940 “Ley de Libertad Sindical.”
- Decreto N° 256/017 reglamentario de la Ley N° 18.561.
- Estatuto del Funcionario Docente y No Docente de UTEC.
- Reglamento de convivencia estudiantil de UTEC, aprobado por resolución del CDCp N° 160/16.

Art. 5 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

UTEC como organismo estatal e integrante del sistema de educación pública del país tiene la obligación de garantizar los derechos fundamentales inherentes de las personas que pertenecen a su comunidad. En este sentido, se promueve que sea una organización libre de violencia, con tolerancia cero a cualquier tipo de comportamiento impropio en el ámbito laboral.

En este marco, se establecen los siguientes principios que regirán el presente Protocolo:

- **Igualdad de Género:** la institución asume el compromiso de trabajar con perspectiva de género, fortaleciendo la igualdad para que todas las personas cualquiera sea su identidad de género, tengan los mismos derechos y oportunidades; y erradicando toda acción u omisión que propicie a la discriminación por su identidad de género.
- **Prevención:** UTEC se compromete a adoptar una política institucional para trabajar sobre la prevención y evitar el acoso en sus distintas formas y la discriminación. Asumir este principio, implica capacitar a toda la comunidad y adoptar medidas periódicas de observación del clima organizacional, tanto en las relaciones de trabajo como académicas.
- **Comunicación:** se fomenta una comunicación abierta, de libre expresión en un marco de respeto de ideas, opiniones y credos diferentes.
- **Confidencialidad y Reserva:** durante el procedimiento de denuncia se debe guardar la más estricta confidencialidad y reserva, procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad de todas las personas implicadas, así como la discreción en cuanto a divulgar la información que surja como producto del reclamo o de la investigación que se lleve adelante.
- **Celeridad:** en la oportunidad que se denuncie una conducta de este tipo se procederá a realizar las investigaciones pertinentes de manera ágil y eficaz, en el menor tiempo posible, buscando soluciones para que cese la presunta situación de acoso y discriminación.

- Prohibición de represalias: se considerarán faltas graves las represalias tanto contra los denunciantes, como a las personas que presten testimonio u otra ayuda.
- Buena fe: todas las personas participantes del proceso deben actuar de buena fe.

CAPÍTULO II) MARCO CONCEPTUAL

Dado que el presente protocolo previene y actúa en casos de acoso y discriminación, se procede a definir dichos conceptos para identificar los mencionados comportamientos, tanto en las relaciones de trabajo como en las académicas.

Art. 6 ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

En nuestro ordenamiento jurídico no existe un concepto establecido sobre acoso moral en el trabajo, por lo tanto, se explicitan algunas pautas de especialistas en el tema:

- Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (2011) sostienen que el *Acoso en el trabajo*¹ implica hostigamiento, ofensa, excluir socialmente a otro/a o afectar negativamente el trabajo de otro/a. 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).
- Cristina Mangarelli. establece como elementos que configuran el acoso moral, cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizada u omitida por una persona o un grupo, siendo el/la sujeto/a activo/a el empleador, sus representantes (capataces, jefes/as, etc.) y hasta los/as compañeros/as de trabajo, que lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico tales como la personalidad, la dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del/a trabajador/a, susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.
- Marie France Hirigoyen. define al acoso laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

El presente protocolo se remite a lo establecido en el proyecto de ley N° 234/2015 de Acoso Moral en el Medio Ambiente Laboral, para ejemplificar algunas de las conductas que - repetitivas y reiteradas en el tiempo - podrían configurar mobbing, tales como:

- A) Actos que impidan la comunicación de un/a trabajador/a con el resto de los/las integrantes de la institución, hacerlo/a víctima de gritos, amenazas e insultos.
- B) Hacer circular información que desprestigie al/a la trabajador/a.

¹ Los autores hablan de “Bullying” cuya traducción es intimidación.

- C) Acciones contra la reputación personal o profesional del afectado por medio de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida.
- D) Acciones contra el desempeño y el ejercicio de su trabajo, tales como encomendarle trabajos de muy difícil realización o que estén muy por encima de sus capacidades para lo que fue contratado/a, así como la realización de tareas sin sentido.
- E) Prohibir o condicionar que se le hable a un/a colaborador/a, por parte de sus compañeros/as.
- F) Obligar a un/a trabajador/a a realizar tareas en contra de su conciencia.
- G) Asignar al/ a la trabajador/a tareas que atenten contra su salud o integridad.

Art. 7 ACOSO MORAL EN INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA

El ordenamiento jurídico de Uruguay aún no posee un concepto establecido jurídicamente del Acoso Moral en instituciones de enseñanza, por lo cual para proceder a conceptualizar dichas conductas el presente protocolo se remite al Proyecto de Ley N° 1263, del año 2016:

- A) Acoso, hostigamiento o bullying: es toda forma de violencia física, verbal, psicológica o social entre los/las estudiantes, de los/las docentes u otros/as empleados/as de los centros educativos hacia los/las estudiantes, que se realicen en el ámbito educativo, generando en la persona afectada un agravio o menoscabo en su desarrollo integral, ya sea físico, psicosocial o violentando la buena convivencia en los centros educativos.
- B) Es violencia repetitiva, sistemática y psicológica. Se trata de un proceso de victimización que sufre un educando al ser estigmatizado y por efecto de la mimetización, y al cual, eventualmente, se van sumando otros educandos, docentes y personal no docente, ya sea como cómplices activos/as o silenciosos/as, que finaliza con el daño, la exclusión y/o eliminación de la víctima, como chivo expiatorio del mencionado proceso.
- C) Para que exista bullying hay tres tipos de sujetos participantes, quien o quienes hostigan, la o las personas afectadas, quienes observan y son testigos activos/as o silenciosos/as de la situación. Se puede dar a cualquier edad y en todos los centros de educación; jardines de infantes, primaria, secundaria, UTU-CETP y universidades, ya sean públicos o privados, así como instituciones deportivas y centros de educación no formal.

Art. 8 ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE - ESTUDIANTE

Para conceptualizar el acoso sexual en las relaciones de trabajo y en las de docente - estudiante, este protocolo se remite a la ley N° 18.561 de 2009, en su Artículo 2, el cual define el acoso sexual estableciendo que: "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."

Siguiendo la mencionada ley, el presente protocolo menciona, a modo de ejemplo, algunos de los comportamientos configurativos de acoso sexual, a saber:

- I) 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.
- II) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien/es los reciba/n.
- III) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien/es las reciba/n.

Cabe destacar que un único incidente grave de este tipo ya puede constituir acoso sexual, a diferencia del acoso moral, que se refiere a conductas repetitivas y reiteradas en el tiempo.

Art. 9 DISCRIMINACIÓN

El presente protocolo toma como referencia la definición de discriminación que realiza la Ley 17.817 del año 2004 de “Lucha contra el racismo, la xenofobia, y toda forma de discriminación.” En ella, en su artículo N° 2, se conceptualiza la discriminación, entendiéndola como los comportamientos que contengan “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.”

CAPÍTULO III) COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

La Comisión fue formalmente creada el 27 de Diciembre de 2017 por el Acta N° 56/17 del Consejo Directivo Central provisorio.

Art. 10 INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

La Comisión de Prevención y Actuación en Casos de Acoso y Discriminación está conformada por 5 titulares y 5 suplentes, todos idóneos para desarrollar la actividad, preferentemente con formación jurídica, psicológica, sociológica o en relaciones laborales. La designación se realizó mediante Resolución del CDCp, teniendo en cuenta la siguiente estructura:

- 1 titular y 1 suplente de la Unidad de Capital Humano
- 2 titulares y 2 suplentes de la Dirección Académica (uno de ellos/as debiera ser un representante de algún Instituto Tecnológico Regional: Coordinador Educativo)
- 1 titular y 1 suplente del sindicato más representativo de UTEC
- 1 titular y 1 suplente externo con formación legal en la materia

Los/las titulares de la Comisión son representados/as por los/as Responsables o Directores/as de cada área o unidad. En el caso del Sindicato, por el Delegado/a electo/a del mismo y el/la Asesor/a legal contratado/a por UTEC, con formación en la materia.

Los/as suplentes son designados/as por los/as titulares y deben cumplir con el mismo requisito de formación que los miembros titulares. Los nombres de los/as miembros de la comisión deben ser debidamente comunicados y difundidos con alcance a todos/as los/las colaboradores/as y estudiantes de la institución.

Cada titular y suplente se compromete a desempeñar sus funciones en la Comisión cumpliendo con los principios declarados en el Artículo 5 del presente Protocolo.

Art. 11 COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- a) Adoptar medidas para prevenir el acoso y la discriminación o para poner fin a eventuales prácticas de ese tipo.
- b) Realizar al menos dos instancias de capacitación anuales en el tema por parte de sus integrantes.
- c) Proponer al CDCp acciones para realizar observaciones periódicas del clima laboral y académico, en el marco del Artículo 3, Literal C) del Decreto 256/17.
- d) Estudiar la información que surja de las acciones realizadas, establecidas en el punto anterior.
- e) Impartir capacitaciones específicas cuatrimestrales a los/las colaboradores y estudiantes.
- f) Facilitar formularios de información y reporte de situaciones de acoso y discriminación.
- g) Recibir a los/las colaboradores y estudiantes que deseen plantear una situación que a su criterio implique acoso laboral, sexual, o cualquier forma de discriminación, ya sea como objeto de dichas situaciones o como observador/a de las mismas.
- h) Orientar a quienes reportan el hecho sobre el procedimiento para la tramitación de la situación planteada y darles el seguimiento pertinente.
- i) Realizar investigaciones de los casos que se planteen, analizando pruebas, convocando testigos y/o realizando entrevistas.
- j) Preparar un informe detallado que contenga una propuesta con medidas a adoptar.
- k) Remitir el informe al CDCp en un plazo de 20 días hábiles, con el fin de que los miembros del mismo adopten las medidas que consideren pertinentes a fin de solucionar el problema y determinar las actuaciones disciplinarias.
- l) Desarrollar un registro de reportes realizados por situaciones de acoso y discriminación, realizando estadísticas en la materia, a efectos de su posterior evaluación y para la futura adopción de medidas que prevengan y desalienten cualquier conducta de esta índole.
- m) Comunicar y difundir a todos los/las colaboradores, estudiantes, consultores/as, proveedores/as y cualquier persona que tenga un vínculo relacional con UTEC, la existencia de una política institucional contra el acoso y la discriminación.
- n) Mantener actualizado y debidamente comunicado el presente Protocolo.
- o) Solicitar apoyo profesional externo en caso de necesitarlo:
 - para la actuación en el transcurso del procedimiento de reporte;
 - para la actuación en las actividades dispuestas con posterioridad a los reportes;
 - Psicológico para las personas afectadas.

Las designaciones (titulares y suplentes) durarán 2 años, pudiendo ser renovadas sin limitación alguna, así como revocadas en cualquier momento. Las mismas se deberán realizar en el mes de abril de cada año, mediante comunicación que se enviará a la Unidad de Capital Humano. En caso de renuncia, enfermedad o cualquier otra clase de impedimento de un miembro titular o suplente, se procederá a designar su sustituto, comunicándolo a la Unidad de Capital Humano.

CAPÍTULO IV) PROCEDIMIENTO DE REPORTE

Art. 12 PRESENTACIÓN DEL REPORTE Y MEDIDAS CAUTELARES

La/s persona/s que se considere/n afectada/s por conductas que pudieran configurar cualquier tipo de acoso (mobbing, bullying o sexual) o discriminación, podrá realizar el reporte mediante el siguiente procedimiento, ya sea estudiante, colaborador/a o tenga cualquier vínculo relacional con UTEC, conforme se detalla a continuación:

- Directamente a cualquier integrante de la Comisión de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación;
- Al/ a la Coordinador/a Educativo asignado a su ITR, al/ a la directora/a del ITR, Coordinador/a de carrera, docente de confianza;
- A cualquiera de los/las integrantes de la Unidad de Capital Humano o de la Dirección Académica;
- Ante el/la Delegado/a representante del Sindicato de la institución;
- Ante la Inspección General del Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo dispuesto por el Artículo 9, del Decreto 256/17, para las denuncias de acoso sexual.

También están habilitados a realizar reportes, cualquier persona que tenga conocimiento de que en el contexto de UTEC se manifiestan conductas, comportamientos o situaciones de esta índole.

El receptor de la denuncia debe remitirla inmediatamente a cualquier integrante de la Comisión de Prevención y Actuación en Casos de Acoso y Discriminación de la institución.

La Unidad de Capital Humano es la encargada de realizar el seguimiento de todos los casos y llevar registro sobre los mismos, procesarlos y sistematizarlos, siempre manteniendo el principio de confidencialidad y reserva.

Art. 13 CONTENIDO DEL REPORTE

- Reportes por escrito: se deberán relatar los hechos e indicar el nombre de la/s persona/s involucrada/s, los medios de prueba que dispone y testigos si los hubiere. Puede disponer del formulario de reporte adjunto al presente Protocolo.
- Reportes verbales: la Unidad de Capital Humano o la Dirección Académica atenderán la solicitud, recibiendo su declaración y elaborando un acta que deberá firmar quien presenta el reporte.
- La persona que reporta tendrá la potestad de solicitar que se reemplace a algún(os/as) de los/as integrantes de la Comisión, estableciendo la razón fundada que corresponda (incompatibilidad, conflicto de interés, etc.) que justifique tal solicitud.

CAPÍTULO V) VÍAS DE RESOLUCIÓN

Art. 14 INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo por parte de la Comisión de Prevención y Actuación en Casos de Acoso y Discriminación, analizando e investigando el reporte realizado. La Comisión deberá comenzar a actuar inmediatamente de recibido el reporte.

La Comisión podrá:

1. Llevar a cabo entrevistas u otras formas de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceros/as que se considere puedan aportar información útil, siempre manteniendo el principio de reserva y confidencialidad.
2. Derivar en otros técnicos/as con expertise en la materia, tomar testimonios, recabar y aportar mayor información a la brindada por la persona afectada.
3. Elaborar un informe que se adoptará por mayoría simple y en caso de discrepancia entre sus integrantes se hará constar en dicho informe a presentar al CDCp, con un plazo de 20 días hábiles.
4. El informe deberá incluir: antecedentes del caso, intervenciones realizadas por la Comisión, pruebas obtenidas, resumen de los principales hechos, conclusiones y proposición de medidas cautelares o permanentes.
5. El informe se presentará al CDCp, y a la/s persona/s quien/es reportan y personas reportadas como responsables de los hechos de acoso o discriminación en un plazo de 20 días hábiles.
6. Citará a la/s personas reportadas para que puedan formular descargos. Tanto quien reporta como quien es reportado/a como responsable de acoso o discriminación podrán ofrecer medios de prueba y dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para presentar descargos o comentarios, una vez notificado el informe final de la investigación.
7. En caso de que soliciten nuevos medios de prueba, la Comisión resolverá sobre la procedencia y pertinencia y en su caso, diligenciará la prueba en el menor tiempo posible y elaborará el informe final a elevar al Consejo Directivo Central.

Art. 15 RESOLUCIÓN

Cumpliendo con el Artículo 17 del Decreto N° 256/17 para los casos de denuncia por acoso sexual, el CDCp deberá emitir una resolución al respecto, la que no podrá extenderse más de 60 días, contados a partir de iniciada la acción por parte del denunciante. Dicho Decreto también establece el contenido de la mencionada resolución, que este Protocolo hace suyo:

“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.”

No obstante, este protocolo adopta el mismo procedimiento que para los reportes por acoso moral y discriminación.

Si la resolución efectivamente establece que el reporte configura un caso de acoso y/o discriminación, podrá disponerse la iniciación de un sumario administrativo a la persona responsable del acoso o la discriminación a fin de determinar el alcance de los hechos, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales previstas y de otras medidas que puedan corresponder.

CAPÍTULO VI) GARANTIAS DE LAS PARTES

Art. 16 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

En el plazo de 72 horas de notificar el informe de la Comisión de Prevención y Actuación en Casos de Acoso y Discriminación, el CDCp podrá aplicar en forma provisoria medidas de protección al denunciante, siendo las posibles, entre otras:

1. Cambio temporal del lugar u horario de trabajo.
2. Cambio temporal del lugar u horario de trabajo de la persona denunciada.
3. Licencia sin afectación de haberes.

Art. 17 PROTECCIÓN AL DENUNCIADO

Recibida la denuncia, hasta que el CDCp no emita una resolución al respecto, el denunciado NO es considerado acosador o discriminador, contando con el derecho de expresar la versión de sus hechos y ofrecer medios de prueba.

CAPÍTULO VII) DISPOSICIONES FINALES

Art. 18 RESPONSABILIDAD EN CASO DE FALSAS DENUNCIAS

En el caso que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, y se constate la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Dicho acto podría considerarse notaria mala conducta o falta grave o gravísima, según corresponda.

En el caso que esta situación fuera planteada por un/a estudiante, corresponderá aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento de Convivencia Estudiantil.

En el marco de las relaciones laborales, y en el caso que resultare que la denuncia fue falsa, podrá disponerse, en su caso, la iniciación de un sumario administrativo, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales que pudieran adoptarse y de otras medidas que correspondan.

Art. 19 ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo entra en vigencia a partir del 26 de junio de 2018.

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

- 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 (traducción de Silvia Franco).
- MANGARELLI, Cristina (2014). *Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- HIRIGOYEN, Marie-France (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona.
- Constitución de la República Oriental del Uruguay (1967) Artículos 7, 8 y 332.
- Ley 18.561 (2009) "Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno."
- Ley 18.104 (2007) "Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay".
- Ley 17.817 (2004) "Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación."
- Ley 17.940 (2006) "Ley de Libertad Sindical."
- Decreto 256/17 (2017) "Reglamentación de la ley 18.561. Ley de acoso sexual, prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno."
- Decreto 184/007 (2007) "Aprueba el primer plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos."
- Estatutos del Funcionario Docente y No Docente de UTEC (2014).
- Resolución del CDCp de UTEC (2016), Reglamento de convivencia estudiantil de UTEC.
- Protocolo Acoso Laboral y Sexual CEIBAL.
- Procedimiento de actuación ante la presentación de denuncias sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UDELAR.
- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito de ANEP.
- Protocolo de Actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso o discriminación laboral, que pudieran afectar a funcionarias, funcionarios, trabajadoras, trabajadores, que desempeñen labores en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

