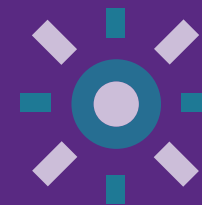
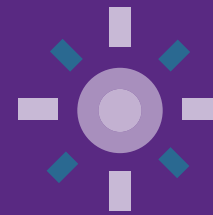
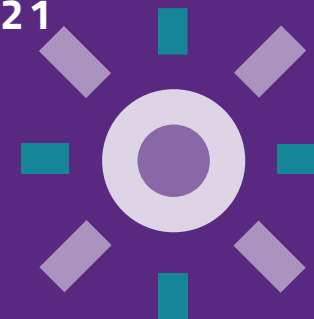
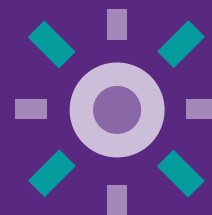


PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES | ACTUALIZACIÓN MAYO 2021



1. INTRODUCCIÓN

Este protocolo brinda un marco institucional al tratamiento de situaciones de acoso sexual que se den en el ámbito de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (Udelar). Es una hoja de ruta para la atención y actuación ante situaciones de acoso sexual, y orientación ante procesos de violencia, inequidad y discriminación por motivos de género.

El acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo es una de las manifestaciones de discriminación y violencia basada en género. Constituye una forma sistemática de ejercicio de violencia que afecta principalmente a las mujeres, así como también a otras identidades de género.

Este protocolo y las acciones de la FCS se orientan dentro de la política central de prevención y actuación ante casos de acoso de toda la Udelar. Para esta institución no son admisibles conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos irrespetuosos o discriminatorios y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio¹.

1. Principios rectores de la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el acoso y la Discriminación (CPAAD), Universidad de la República.



2. ANTECEDENTES

Son antecedentes ineludibles del presente protocolo el marco normativo nacional e internacional en materia de violencia basada en género y la política central de prevención y actuación ante casos de acoso de la Udelar.

En materia de normativa internacional sobre acoso sexual y violencia basada en género se destacan como antecedentes:

- » La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.
- » La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.
- » La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994.

En cuanto a la normativa nacional, Uruguay cuenta con una Ley de violencia hacia las mujeres basada en género (Ley N° 19.580) aprobada en 2017 cuyo objetivo es garantizar el efectivo goce del derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia basada en género.

Esta ley describe las distintas manifestaciones de violencia basada en género. Importa especialmente -aunque no solo- la definición de violencia en el ámbito educativo. Esta se conceptualiza como la "(...) violencia ejercida 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, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad".²

2. Ley N° 19.580. Art. 6



2. ANTECEDENTES

Asimismo, existe la Ley N° 18.561³ Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.

Esta 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"⁴

3. Promulgada en el año 2009 y su decreto reglamentario N° 256/017 del año 2017

4. Ley N° 18.561 Art. 2

Establece además los distintos comportamientos que pueden ser manifestaciones del acoso sexual. Estos son:

- 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 referidos 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.



2. ANTECEDENTES

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”.⁵

En el marco de la política central de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación de la Udelar, se han implementado diversas acciones para abordar esta problemática. Se destaca en 2013 la creación de la Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD), la cual ha definido un procedimiento para procesar denuncias de acoso, violencia y discriminación provenientes de sus trabajadores y estudiantes.

Además de la CPAAD, en 2019, el Consejo Directivo Central (CDC) agregó un

5. Ley N° 18.561 Art. 3

nuevo mecanismo (de carácter transitorio y complementario) para procesar situaciones de acoso, violencia y discriminación: la actuación de un Equipo Técnico integrado por personal especializado en la atención y acompañamiento psicofísico de las personas implicadas⁶.

En el año 2020, el CDC aprobó la nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación la cual define las atribuciones e integración de la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación⁷ y crea en el marco Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación⁸ como una dependencia del Pro Rectorado de Gestión. Esta normativa entró en vigencia el 5 de abril de 2021.

6. Resolución n° 7 del CDC, 13/08/2019.

7. Resolución n° 5 del CDC, 22/12/2020 – Distribuido 865/20, DO 30/12/2020

8. Según la normativa vigente la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, tendrá a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación y estará integrada por: a) el Pro Rector de Gestión que presidirá la Comisión, b) un delegado de cada Área, c) un delegado de cada Orden, d) dos delegados de los funcionarios no docentes.



3. OBJETIVO

Este protocolo tiene como objetivo determinar el marco de acción (mecanismos para la prevención, la recepción y la actuación) a seguir ante las situaciones de acoso sexual que se den entre personas vinculadas a la FCS.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación es el comprendido por todas aquellas relaciones educativas y laborales que se den en cualquier dependencia de la FCS. Comprende también aquellas situaciones que se generen en virtud de un vínculo generado y/o mantenido a través de FCS más allá del lugar físico en el que se produzcan.

Involucra a todos los comportamientos contemplados y definidos bajo la conceptualización de acoso sexual de los Arts. 2 y 3 de la Ley N° 18.561, y los Arts. 2 y 6 de la Ley N° 19.580.



5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios orientadores que se deberán seguir durante todo el proceso para la atención y actuación ante casos de acoso sexual en FCS son:

- » **Reserva y confidencialidad:** se garantizará la privacidad de los datos aportados.
- » **Celeridad:** se actuará con prontitud y rapidez.
- » **Prevención de represalias:** se adoptarán las medidas pertinentes y necesarias para resguardar a las personas denunciantes y/o testigos de consecuencias negativas u otras acciones que la pongan en riesgo.
- » **No revictimización:** se evitará solicitar la reiteración innecesaria de los relatos.

6. RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LA REFERENTE EN ACOSO SEXUAL

La persona Referente en Acoso Sexual de la FCS tiene entre sus funciones:

1. Orientar y asesorar ante situaciones de acoso y otros tipos de violencia de género.
2. Asesorar y recepcionar en el caso que se decida denunciar ante la CPAAD u otros ámbitos.
3. Dar seguimiento y registro de consultas y denuncias.
4. Mantener un intercambio fluido con las autoridades del servicio y la Comisión de Género y Diversidad de la FCS tomando todas las reservas del caso.
5. Recomendar medidas de protección, prevención y sensibilización.



7. MECANISMOS DE RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS

Las denuncias por acoso sexual podrán presentarse:

1. De manera presencial o virtual, ante la Referente en materia de Acoso Sexual de la FCS.

Podrán ser escritas o verbales en la oficina de la referente en FCS o a través del correo electrónico dispuesto para tal fin.

La denuncia deberá contener los datos de la o el denunciante, él o la denunciada, así como también una descripción de los hechos que se quieren denunciar lo que facilitará la comprensión de la situación planteada y la identificación de los/las involucrados/as.

En caso que la persona involucrada lo desee, podrá contar con el acompañamiento a lo largo del proceso de

dos representantes de su orden en la Comisión de Género y Diversidad de FCS.

Podrán denunciarse también situaciones de acoso sexual de las que se tengan conocimiento entre superiores o pares, siempre y cuando cuenten con el consentimiento de la/s personas afectadas.

2. De igual forma los gremios podrán derivar a la Referente en Acoso Sexual de FCS, a través de sus representantes, situaciones de las que tomen conocimiento, con previo consentimiento de la o las personas afectadas.
3. Asimismo, las denuncias por acoso sexual podrán ser presentadas directamente en la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación a través de las vías de contacto esta-

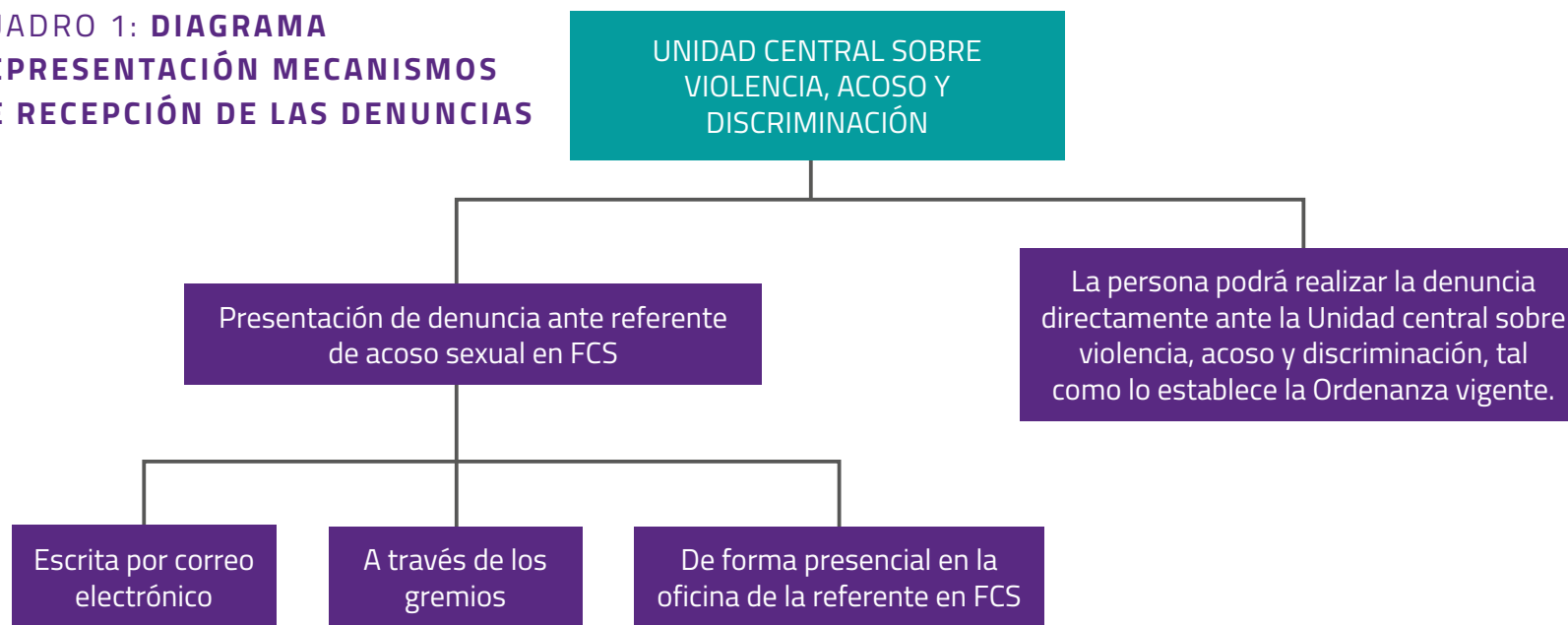
blecidas por este mecanismo (nota, acta o formulario suscrito por la persona denunciante).

4. Además, se contempla la posibilidad de realizar la denuncia ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



7. MECANISMOS DE RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS

CUADRO 1: **DIAGRAMA REPRESENTACIÓN MECANISMOS DE RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS**



En todo momento, la persona denunciante podrá contar con el acompañamiento de dos delegadas/os de su orden que participen en la Comisión de Género y Diversidad de FCS.



8. DE LOS PLAZOS

La Referente en temas de Acoso Sexual tendrá un plazo máximo de 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la denuncia para comunicarse con la persona denunciante y coordinará una entrevista con ella dentro del plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a su recepción. En esta instancia deberá informarle acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a fin de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Cuando la denuncia se presente ante la Referente, este deberá remitirla a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas.

A fin de que se puedan adoptar las medidas de protección para con las/los denunciantes así como las de prevención con los denunciados, la referente en temas de Acoso Sexual enterará a las autoridades competentes en un plazo no mayor de 48 horas.

Se tendrá un plazo de 5 días hábiles para la toma de medidas de protección y prevención.



Facultad de Ciencias Sociales

 cienciassociales.edu.uy

    [fcsudelar](#)

