

Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020

Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación

Artículo 1 - Objeto - La presente Ordenanza rige los procedimientos de actuación realizados por la Universidad de la República ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, con el fin de preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación – Los procedimientos previstos en la presente Ordenanza son aplicables a todos los integrantes de la comunidad universitaria incluyendo estudiantes, personal docente, personal técnico, administrativo y de servicios, becarios, pasantes y egresados de la Universidad de la República que participen de actividades de la institución. Es aplicable también, en cuanto corresponda, al personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios.

Quedan comprendidas las situaciones de violencia, acoso y discriminación que tengan lugar en las sedes universitarias, durante el transcurso de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, actividades relacionadas con ellas o que sean consecuencia de ellas y situaciones producidas fuera de locales universitarios, siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno y estén bajo control de la Institución, lo que incluye situaciones que se produzcan durante desplazamientos o viajes en los que el transporte sea realizado directamente por la Universidad de la República, en alojamientos en locales de la institución o bajo control de la misma, salidas de campo y eventos o actividades sociales organizados por la institución o bajo su control.

Quedan asimismo comprendidos los actos que tienen lugar en el marco de las comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, educativo, de gestión y cogobierno, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 3 - Definiciones. A los efectos de esta Ordenanza y sin perjuicio de otras que normas de mayor jerarquía establezcan en el futuro, se estipulan las siguientes definiciones:

Violencia en el lugar de trabajo: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT 2003).

Violencia psicológica en el trabajo y el estudio: comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es vivenciado como humillante, ofensivo o causa severo estrés en la persona afectada, obstruye la performance en el trabajo y estudio, y produce un sentir generalizado de malestar con el ambiente (Einarsen y Raknes, 1997; Glambek et al., 2018 en Franco, 2019).

Acoso moral: “cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” (Mangarelli, 2014 p.42). Se trata de una “estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia” (Franco, 2005 p.123)

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. El mismo 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 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.

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 (Ley No. 18.561,11/09/2009, arts. 2 y 3).

Discriminación: 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 (Ley No. 17.817, 06/09/2004, art. 2).

Violencia basada en género: forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4. Se puede definir 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 en: Castro, 2012, p. 27)

Violencia laboral basada en género: 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 (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, i).

Violencia basada en género en el ámbito educativo: es 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 (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, j).

Artículo 4 - Principios. El procedimiento de actuación se rige por los siguientes principios:

1. Legalidad: Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
2. Celeridad: Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
3. Confidencialidad: Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.
4. Reserva: Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos.
El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la persona denunciada, ni a su abogado patrocinante.
5. Imparcialidad: Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.
6. Buena fe y lealtad: Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.
7. No revictimización: Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
8. Prohibición de represalias: Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a

perjudicar a las personas denunciadas o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.

9. Igualdad y no discriminación: Se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismas comunidades, orígenes, sectores, servicios, escalafones o cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.

10. Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada. El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la igualdad, a la contradicción, a contar asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.

11. Valoración de la prueba: A lo largo de los procedimientos se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación.

12. Garantía de no confrontación: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

Artículo 5 - Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación. 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. 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.

Podrá contar, cuando lo estime conveniente, con el asesoramiento de otras dependencias de la institución.

Sus integrantes serán designados por el Consejo Directivo Central a propuesta de cada uno de los órdenes, las Áreas y las organizaciones más representativas de funcionarios. Durarán dos años en sus funciones, sin perjuicio de que los ámbitos representados propongan su sustitución. Podrán ser renovados por un nuevo período.

Artículo 6 - Atribuciones de la Comisión Central. A la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación le compete:

- a) Asesorar al Consejo Directivo Central sobre las medidas y acciones que juzgue convenientes para llevar adelante la política de prevención y actuación en la materia.
- b) Asesorar al Consejo Directivo Central acerca de necesidades y requerimientos de la institución en la materia y sugerir el modo de satisfacerlas.
- c) Asesorar en la materia a los órganos universitarios cada vez que estos lo soliciten.
- d) Proponer acciones de sensibilización y capacitación en la materia.

El Pro Rectorado de Gestión será el responsable institucional de la ejecución de las políticas de actuación ante el acoso y la discriminación.

Artículo 7 - Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación. Integración.- Será una dependencia del Pro Rectorado de Gestión, cuyos integrantes gozarán de independencia técnica. Serán designados por el Consejo Directivo Central mediante los mecanismos de designación previstos en los Estatutos de los Funcionarios No Docentes vigentes y normas reglamentarias aplicables, propendiéndose a una integración multidisciplinaria.

Podrá también integrarse con funcionarios docentes propios, en la medida en que las funciones se adecuen a las previsiones estatutarias vigentes, así como por docentes de otros servicios universitarios a quienes se les asignen estas funciones mediante los mecanismos previstos en las normas universitarias. Contará con una Coordinación.

Artículo 8 - Cometidos de la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación.- Tendrá por cometidos la atención de las consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Le corresponderá promover y ejecutar los instrumentos enmarcados en la política institucional en materia de violencia, acoso y discriminación, en particular, aquellos que hacen a la prevención.

Artículo 9 - Comisiones Asesoras de los Servicios Universitarios. Los Consejos o Comisiones Directivas de los servicios universitarios podrán crear comisiones que los asesorarán, a su requerimiento, en aspectos específicos relativos a la aplicación en dichos servicios de las políticas definidas por los órganos centrales en materia de acoso, violencia y discriminación. Estas comisiones se integrarán por un delegado por cada orden, un delegado de los funcionarios técnicos, administrativos o de servicios y un representante del Decano o Director que las presidirá. Serán designados por el Consejo o Comisión Directiva a propuesta de los órdenes, de la agrupación de funcionarios no docentes y del Decano o Director respectivamente y durarán dos años en sus funciones, pudiendo renovarse su mandato por un nuevo período.

Artículo 10 - Equipos Técnicos de los Servicios. Podrá haber Equipos Técnicos en los Servicios, cuyos integrantes tendrán independencia técnica. Serán designados por el Consejo Directivo Central mediante los mecanismos de designación previstos en los Estatutos de los Funcionarios No Docentes vigentes y normas reglamentarias aplicables. Se propenderá a una integración multidisciplinaria. Podrá también integrarse con funcionarios docentes propios de los Servicios respectivos, en la medida en que las funciones se adecuen a las previsiones estatutarias vigentes, así como por docentes de otros servicios universitarios a quienes se les asignen estas funciones mediante los mecanismos previstos en las normas universitarias. Tendrán como cometidos la atención de consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias que se inicien en el Servicio, así como la coordinación, con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Artículo 11 – Referentes de Servicios. Los Servicios que no cuenten con Equipo Técnico deberán designar una persona que actúe como Referente en la materia. Podrá utilizarse para ello el mecanismo de asignación de funciones docentes previsto en la normativa vigente. Tendrán como cometidos la atención de consultas y la recepción y seguimiento de denuncias que se inicien en el Servicio, así como la coordinación, con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia.

Artículo 12 – Procedimiento de Consulta. La persona que crea que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación podrá realizar una consulta ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o persona Referente del Servicio, a fin de obtener asesoramiento. La Unidad, Equipo o Referente que reciba la consulta deberá agendar una entrevista con la persona consultante dentro del plazo de 5 días hábiles. La consulta deberá tratarse de manera reservada y el asesoramiento no tendrá carácter vinculante, debiendo en todo caso proporcionarse información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento de alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas.

Artículo 13 – Procedimientos alternativos de resolución de conflictos. En el caso de que la Unidad central, o el Equipo del Servicio valoren que existe una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia. Estos procedimientos alternativos nunca podrán tener lugar en los casos en que corresponda aplicar la garantía de no confrontación prevista en el artículo 4° numeral 12.

Artículo 14 – Presentación de denuncias. Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden presentarse ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o Referente del Servicio. Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante.

El interesado podrá optar por plantear la denuncia ante las autoridades del Servicio solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes.

Cuando las denuncias se presenten ante un Equipo Técnico de un Servicio, este dispondrá de un plazo de 72 horas para evaluar si la situación puede ser abordada desde el Servicio, de lo contrario deberán comunicárselo a la persona denunciante y si ella manifiesta su conformidad, elevarán la denuncia a la Unidad central.

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

Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscripta por el integrante de la Unidad central, Equipo Técnico o Referente que la recibe, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite.

Artículo 15 – Trámite de la denuncia. La Unidad central o Equipo Técnico que tenga a su cargo la tramitación de una denuncia, deberá comunicarse con la persona denunciante dentro de las 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la denuncia 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.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista con la persona denunciante, la Unidad central o Equipo Técnico deberá entrevistar a la persona denunciada. En este acto deberá ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia, informarla 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.

Si en una primera valoración la Unidad central o el Equipo Técnico consideran que existe una firme presunción de que se configura falta administrativa, deben comunicarlo a las autoridades del Servicio, al efecto de que dispongan los procedimientos que correspondan, sin perjuicio de continuar con el trámite de la denuncia. Asimismo podrán recomendar la adopción de las medidas de protección previstas en el artículo 18.

Tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán contar con asistencia letrada y con la presencia de un representante gremial. La persona denunciante podrá además ser acompañada por una persona de su confianza. A continuación la Unidad central o Equipo Técnico podrá entrevistar testigos y realizar las actuaciones pertinentes para la elaboración de su informe final, teniendo en cuenta que los procedimientos tendientes a determinar la existencia de hechos irregulares y la responsabilidad disciplinaria que pudiera corresponder, tendrán lugar en una etapa posterior.

La Unidad central o Equipo Técnico deberá dejar constancia por escrito de todas sus actuaciones. Las actuaciones serán reservadas, sin perjuicio del derecho que tienen tanto la persona denunciante como la persona denunciada, de acceder a las mismas.

El plazo de tratamiento de la denuncia en una primera instancia no podrá superar los 30 días hábiles, contado desde el día siguiente al de presentación de la denuncia. En los casos en que la investigación de la denuncia no haya concluido en ese plazo, podrá prorrogarse por igual período, debiendo informarlo la Unidad central o Equipo Técnico actuante, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Artículo 16 – Finalización del Procedimiento – Una vez concluida la actuación, la Unidad central o Equipo Técnico deberá realizar un informe fundado en el que señale los elementos primarios que harían presumir el acaecimiento de los hechos denunciados, exprese sus conclusiones y formule recomendaciones.

La Unidad central o Equipo Técnico deberá notificar de este informe a la persona denunciante y a la persona denunciada, brindándoles copia de las actuaciones. Asimismo deberá informar al jerarca del Servicio respectivo.

Si de sus conclusiones se desprende la presunción de la comisión de faltas administrativas, la Unidad central o Equipo Técnico deberá recomendar el inicio de un procedimiento disciplinario.

La Unidad Central y los Equipos Técnicos elaborarán informes semestrales sobre las actuaciones cumplidas, los que comunicarán a la Comisión Central con la finalidad del mejor cumplimiento de las atribuciones establecidas en el artículo 6° de la presente Ordenanza. En estos informes se deberá eliminar todo dato personal que permita identificar a las personas involucradas, así como otros datos que sin ser de carácter personal, asociados o cruzados con otros datos, permitan la identificación de las personas involucradas.

Artículo 17 – Denuncias de Acoso Sexual – En los casos de denuncia de Acoso Sexual, cuando al término de los 20 días de recibida la denuncia por parte de la Unidad central o Equipo Técnico, este valore que la denuncia es verosímil pero que por la complejidad de la instrucción no podrá agotar el diligenciamiento de los medios probatorios en el plazo de 30 días previsto en la ley 18.561, deberá elevar los antecedentes al jerarca del Servicio respectivo, sugiriendo que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 18 – Medidas de protección – La Unidad central o Equipo Técnico actuante podrá recomendar a la autoridad competente del Servicio respectivo, la adopción de medidas con el fin proteger la integridad de la persona denunciante y/o testigos y de prevenir las represalias que puedan tener lugar durante el transcurso del procedimiento.

En el caso de que se prorrogue el plazo de tratamiento de una denuncia en la que se hayan dispuesto medidas de protección, ello deberá ser comunicado a la autoridad competente, a fin de que se prorroguen las medidas hasta la conclusión del procedimiento.

Artículo 19 - Respeto de la autonomía de la persona denunciante. La persona denunciante puede retirar la denuncia durante el transcurso del procedimiento. En caso de que ya se haya dispuesto una investigación o sumario administrativo, la autoridad competente apreciará si deja sin efecto este procedimiento disciplinario.

Artículo 20 – Ejercicio de potestades por parte de las autoridades. Los procedimientos regulados por la presente Ordenanza no obstan al ejercicio de los poderes y atribuciones conferidos a las autoridades universitarias por la normativa, en particular la facultad de disponer investigaciones y sumarios administrativos, así como otra medida administrativa que corresponda para la conducción y funcionamiento del Servicio, cualquiera sea la vía por la cual haya optado la persona denunciante e independientemente de que se esté tramitando una denuncia conforme al procedimiento regulado por esta Ordenanza.

Artículo 21 – Vigencia. La presente Ordenanza entrará en vigor el día 5 de abril de 2021.