

# **Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual laboral, en la relación docente-alumno/a y entre estudiantes en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República<sup>1</sup>**

## **Preámbulo**

La igualdad y no discriminación, el derecho a vivir libres de violencia, el derecho a la integridad física y psicológica, a la libertad y la dignidad, a condiciones de empleo justas y favorables, entre otros derechos, están garantizados en la Constitución Uruguaya, en la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos, en diversas normas nacionales, regionales e internacionales vinculantes, que el Derecho Uruguayo ha incorporado a su ordenamiento jurídico nacional. Todos estos principios y derechos fundamentales se ven vulnerados cuando se presentan situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, en la relación docente-alumno/a y entre estudiantes.

La Universidad de la República (Udelar) -y como parte de ella la Facultad de Derecho- celebró un Convenio de Cooperación con el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social ( Mides), el 3 de octubre de 2013 en el que la Udelar se comprometió a cumplir con el marco normativo vigente respecto de la igualdad; a asegurar la implementación de la perspectiva de género en los servicios de la misma y en su gestión organizacional, especialmente<sup>2</sup>. Este compromiso se complementa con el mandato contenido en el Art. 2 de la Ley Orgánica de la UDELAR N° 12.549 (29/10/1958) : *“Contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrática de gobierno”*,

La Decana y el Consejo de la Facultad de Derecho en representación del orden docente, de los/as funcionarios/as, del orden egresados y del orden estudiantil se comprometen a prevenir, investigar, sancionar y reparar el acoso sexual laboral, en la relación docente alumno/a y entre estudiantes de esta Facultad,

---

<sup>1</sup> Elaborado por el Grupo de Trabajo Grupo de Trabajo conformado para la misma por el Consejo de Fder, con fecha 23 de julio de 2018: Prof. Adj. Flor de María Meza T (orden docente); Dr. Pablo Galabarini (orden egresados); Evelyn Satkauskas (orden estudiantil) y las Dras., Martha Márquez y Adriana Adano del Grupo Derecho y Género.

<sup>2</sup> Convenio de Cooperación celebrado entre la Udelar y el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, Mides, 3 de octubre de 2013.

basándose en los principios de pro persona, igualdad de género, celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad –entre otros- de las personas involucradas.

En virtud de ello y con la firme convicción de que la manera más efectiva de hacer frente a este flagelo es fomentando y aplicando políticas que garanticen un entorno laboral y académico en el que el acoso sexual en el ámbito laboral, en la relación docente-alumno/a y entre estudiantes sea inaceptable es que se adopta este Protocolo de Actuación para prevenir e intervenir ante situaciones de su ocurrencia.

**Artículo 1. Objeto del Protocolo.** En cumplimiento de la Ley N° 18.561 (11/9/2009) el objeto del presente protocolo es prevenir, investigar, sancionar y reparar el acoso sexual laboral y el acoso sexual en la relación docente alumno/a y entre estudiantes, en el ámbito de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, así como proteger a las víctimas de esas conductas, en tanto formas graves de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia.

**Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.** Este Protocolo comprende a la totalidad de los funcionarios/as y estudiantes de la Facultad de Derecho, así como toda persona que preste servicios en ella, sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma.

**Artículo 3. Concepto de acoso sexual laboral, en la relación docente-alumno/a y entre estudiantes.** Se entiende por Acoso Sexual todo comportamiento de naturaleza sexual 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-alumno/a o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

La “relación docente-alumno/a” comprende los comportamientos de acoso sexual de docentes hacia alumnos y de éstos hacia docentes.

También quedan comprendidos en este Protocolo las conductas de acoso sexual entre estudiantes.

**Artículo 4. Conductas constitutivas de acoso sexual laboral, en la relación docente alumno y entre estudiantes.** El acoso sexual puede manifestarse, entre otras formas, 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 el estudio de quien la reciba.

2. Acercamientos corporales y 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 laboral o acoso sexual en la relación docente - alumno/a o entre estudiantes.

En virtud de lo expuesto quedan incluidas entre otras conductas:

- a) acoso verbal: llamadas telefónicas o comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- b) acoso no verbal: cartas, mensajes por medios electrónicos u otros, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo, uso de dibujos, gráficos y fotografías de connotación o contenido sexual.
- c) acoso físico: contactos físicos no deseados, roces corporales, tocamientos, besos y abrazos forzados.

#### **Artículo 5. Agentes y responsables del acoso sexual.**

El Decano/a y los integrantes del Consejo de Facultad de Derecho o quienes los representen en el ejercicio del poder de dirección -tanto en la capital como en las sedes del interior del país- serán también responsables por los actos de sus funcionarios docentes, funcionarios no docentes y de toda otra persona vinculada a la Facultad en tanto hayan tenido conocimiento de su ocurrencia y no hayan tomado medidas para corregirla.

#### **Artículo 6. Principios y garantías**

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo se deberán tomar medidas que garanticen:

**Confidencialidad.** Se protegerá la intimidad de denunciantes, víctimas, testigos y denunciados, con accesibilidad de la información únicamente a las personas involucradas.

**Diligencia y celeridad.** Se sustanciarán las denuncias de acoso sexual con la mayor diligencia y celeridad desde el principio del procedimiento.

**Prohibición de represalias.** Quienes hayan sido denunciantes de acoso o hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias dentro de los primeros seis meses de realizada la denuncia. Se tendrá en cuenta la situación de los estudiantes que hayan sido denunciantes o testigos a fin de evitar que resulten perjudicados en la evaluación de la actividad académica desarrollada en el año lectivo.

**Protección de la víctima.** Se deberá proteger la integridad psico-física de la víctima y **asegurar** su contención desde la denuncia.

**Artículo 7. Órgano competente.** Se crea la “*Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual*” con competencia para analizar y sustanciar las denuncias de acoso sexual referidas. Dicha Comisión coordinará directamente con el Decano/a de la Facultad de Derecho, tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Asimismo, se promoverá la creación de Comisiones de Acoso Sexual en las otras sedes de la Facultad de Derecho. En tanto dichas Comisiones no existan, la Comisión Permanente será la encargada de aplicar el presente Protocolo.

**Artículo 8. Designación e integración.** Los miembros de la “Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual” serán designados por el Consejo de la Facultad de Derecho. Estará compuesta por 5 miembros que serán propuestos : uno por el orden docente, uno por el orden estudiantil , uno por el orden egresados, uno por los funcionarios no docentes y uno por el Grupo Derecho y Género de la Facultad, con particular preferencia por personas con conocimientos en género y derechos humanos. Cada integrante deberá contar con un/a alterno/a.

Asimismo, se designará un Asistente Académico a los efectos de coordinar y apoyar el trabajo de esta Comisión.

**Artículo 9. Atribuciones.** Son atribuciones de la Comisión:

- a. Recibir las denuncias de acoso sexual que se presenten en la Facultad de Derecho.

- b. Recomendar al/a Decano/a la adopción de medidas cautelares de protección a la persona denunciante, desde la denuncia y en cualquier etapa del procedimiento (Ley Orgánica de la Udelar, Art. 42, e). Asimismo, medidas de prevención respecto a la persona denunciada.
- c. Recibir la declaración de la persona denunciante y de la denunciada, así como de los testigos, y cualquier otra prueba que estime pertinente.
- d. Informar a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre los espacios de referencia existentes para que puedan acceder al apoyo técnico especializado en la materia.
- e. Notificar a la persona denunciante y a la persona denunciada las resoluciones que les conciernan.
- f. Comunicar a la “Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social” y a la “Comisión Central de Prevención y Actuación ante Acoso y Discriminación (Udelar)” las denuncias recibidas, a efectos de evitar una doble tramitación.
- g. Formular el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
- h. Elaborar el informe final y elevarlo al Consejo de la Facultad.
- i. Adoptar sus informes con el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho de abstención, y en caso de discordia también deberá fundamentarse la posición asumida.
- j. Realizar el seguimiento de la denuncia durante todo el procedimiento y hasta un año después de que el mismo haya culminado.
- k. Llevar un registro de las denuncias planteadas con la inclusión de las medidas y las resoluciones adoptadas por el Decano/a o el Consejo de Facultad, así como el seguimiento realizado por la Comisión. El registro deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
- l. En el caso que un integrante de la Comisión Permanente tuviere conocimiento de situaciones de Acoso sexual laboral o Acoso sexual en la relación docente-alumno o entre estudiantes, deberá proponer al órgano el tratamiento de estas situaciones para su evaluación y la adopción de medidas que entienda pertinentes.

**Art. 10. Denuncia.** Se encuentra legitimada para efectuar la denuncia de acoso sexual en los casos previstos en el presente Protocolo la persona que padece el acoso .

**Artículo 11. Formalidades de la denuncia.** La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener: los datos identificatorios de la presunta víctima, incluyendo identificación del domicilio y medio preferente para recibir notificaciones; la descripción de la situación de acoso sexual padecida; las pruebas ofrecidas y, de ser posible, el domicilio y el teléfono de contacto de la persona denunciada y de los testigos. En caso que la Comisión requiera datos personales (domicilio, teléfono, e.mail ) podrá solicitar los mismos al Asistente Académico referido en el art. 8 de este Protocolo.

La denuncia se presentará en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos.

En ambos casos se entregará constancia de recepción y se informará de los medios para su seguimiento.

#### **Artículo 12. Procedimiento.**

Recibida la denuncia la Comisión Permanente procederá de la siguiente forma:

a) Informará al Decano/a sobre la denuncia recibida y recomendará la adopción de medidas cautelares de protección para la persona denunciante, y medidas de prevención para la persona denunciada. En caso de aceptarse su pertinencia, se procederá a su implementación dentro de las 48 hs. siguientes, dando cuenta de lo actuado a la Comisión.

b) Dará traslado al denunciado para presentar sus descargos y el ofrecimiento de pruebas por escrito dentro del plazo de 10 días hábiles, a contar del día siguiente a la fecha de su notificación.

No se diligenciará la prueba inadmisibile, inconducente o impertinente.

(Decreto 500/991, art. 71, 2).

c) Recabará la declaración de las partes denunciante y denunciada en forma separada, las que podrán ser asistidas por sus abogados.

d) Recibirá en audiencia la declaración de los testigos propuestos, que podrán concurrir asistidos por sus abogados. El número máximo de testigos a presentar por cada parte será de cinco.

e) Cuando la Comisión no pueda constituirse en el lugar de los hechos, requerirá la presencia de los involucrados y sus testigos en su local de actuación, facilitándose los traslados por el Decanato.

### **Artículo 13. Adopción de medidas cautelares de protección y prevención**

La Comisión, desde la recepción de la denuncia y en cualquier etapa del procedimiento, podrá sugerir la adopción de medidas de protección y de prevención.

La medida de protección es aquella que se adopta respecto de denunciantes y de testigos con su consentimiento y bajo condición de que no podrá irrogarles perjuicios. Puede consistir entre otras: (i) Cambio de lugar de trabajo (o de turno) de la parte denunciante a su solicitud; (ii) en caso de estudiantes, cambio de grupo docente de la persona que denuncia.

La medida de prevención es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación docente-alumno o entre estudiantes, sin necesidad que medie su consentimiento: (i) cambio de lugar de trabajo del denunciado; (ii) cambio de grupo del docente o estudiante denunciado; (iii) asistencia a instancia de capacitación género-sensitiva sobre el Acoso; y (iv) capacitación sobre política de no tolerancia de la Facultad de Derecho respecto al Acoso.

La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuzgamiento sobre el fondo del asunto. En cualquier estado del procedimiento se podrá dejarla sin efecto, fundamentando la decisión.

### **Artículo 14. Vista previa**

Concluida la investigación se dará vista a las partes de lo actuado por el plazo de diez días hábiles. Vencido el término sin que se hubiese presentado escrito de evacuación de la vista o habiéndose presentado sin ofrecimiento de prueba, la Comisión realizará el informe final.

Si dentro del término de la vista se ofreciere prueba la Comisión se pronunciará sobre la pertinencia de la misma.

En caso de aceptación de la prueba se diligenciará la misma por un plazo prudencial no superior a los diez días hábiles.

### **Artículo 15. Informe final**

En el plazo de 60 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo.

Dicho informe será elevado al Consejo y deberá contener:

- El relato de la situación constitutiva de acoso sexual denunciada.
- Fecha de comunicación al Decano/a y medidas de protección y de prevención recomendadas.
- Medidas de protección adoptadas respecto de la parte denunciante, desde la denuncia y durante la tramitación de la misma.
- Medidas de prevención adoptadas respecto de la parte denunciada y fecha de la comunicación al encargado o jefe de la repartición.
- Constancia del cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos Jefes o Encargados.
- Las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión.
- Las Conclusiones arribadas, en las que se podrán realizar las siguientes sugerencias de manera fundada:
  - a. Archivar el expediente.
  - b. Ante elementos de convicción suficientes de la existencia de acoso sexual sugerir al Consejo la adopción de las medidas disciplinarias que correspondieren.
  - c. Sugerir el mantenimiento de las medidas de protección y prevención adoptadas.
  - d. Informar sobre denuncias infundadas a los efectos de que el Consejo tome las medidas pertinentes.

#### **Artículo 16. Comunicación a la Comisión**

Las medidas que el Consejo adoptare deberán ser puestas en conocimiento de la Comisión de Acoso sexual.

#### **Artículo 17. Acciones de prevención del acoso sexual**

La Comisión Permanente implementará un Plan de Acciones relativas a la prevención del Acoso Sexual en el ámbito de la Facultad de Derecho.

El Plan comprenderá, entre otras, las siguientes medidas:

1.- Realizar campañas de sensibilización sobre el tema, proyectadas con el apoyo del Grupo Derecho y Género, con participación de integrantes de la Red

de Género de la UDELAR y organizaciones de la sociedad civil que tratan la temática de género.

2.-Promover la formación en el tema de acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres basada en su género, dirigida al personal docente, no docente y a estudiantes de Facultad de Derecho.

3.-Difundir el Protocolo sobre Acoso Sexual especialmente al personal docente, no docente, los estudiantes y a sus organismos representativos. Se proveerá un ejemplar del Protocolo a cada integrante de la comunidad universitaria de la Facultad de Derecho.

Esta difusión se realizará mediante folletos, instalación de cartelería, llamados a Concursos, publicación de investigaciones, organización de talleres y mesas redondas sobre la temática del Acoso Sexual: su prevención, investigación, sanción y reparación.

4.- Fomentar la inclusión de la temática sobre Acoso Sexual en los Planes de Estudio, en la página web y en toda otra forma de comunicación utilizada por la Facultad. Promover acuerdos con la Fundación de Cultura Universitaria respecto a la publicación y venta de textos relativos a la temática del Acoso Sexual.

5.- Incorporar el Acoso sexual laboral como tema de la negociación colectiva de la Facultad de Derecho.

6.- - Comunicar la existencia de una política institucional consecuente de la Facultad de Derecho contra el Acoso Sexual en todas sus manifestaciones.

7.- Fomentar la investigación estadística sobre casos de Acoso Sexual en Facultad, manteniendo la reserva pertinente sobre identidades.