

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

## **FACULTAD DE DERECHO**

### **UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

#### **DECLARACIÓN**

La Facultad de Derecho de la Universidad de la República rechaza todo comportamiento de violencia, acoso y discriminación incluida la violencia, el acoso y la discriminación por motivo de género, y mantiene una política institucional de no admisión, prevención y erradicación de estas conductas en tanto violentan derechos humanos.

#### **MARCO NORMATIVO**

Entre las normas nacionales e internacionales relativas a la temática objeto de este Protocolo cabe mencionar:

La Constitución de nuestro país arts. 7, 8, 53, 54, 72 y 332.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).

La ley N°19.580 de “Violencia hacia las mujeres basada en género” de 22 de diciembre de 2017, la ley N°19.846 de 19 de diciembre de 2019 de “Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones”.

El Convenio Internacional de Trabajo N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación ratificado por la ley N°16.063 de 6 de octubre de 1989.

La ley N°18.561 de 11 de setiembre de 2009 de Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia, y el decreto 256/017 reglamentario de dicha ley en lo que tiene que ver con el acoso sexual en las relaciones laborales.

El Convenio Internacional del Trabajo N°190 sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo ratificado por la ley N°19.849 de 23 de diciembre de 2019 que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

En el ámbito de la Udelar, la Resolución N°6 del Consejo Directivo Central de 26.3.2019 reafirmó que “para la Universidad de la República no son admisibles las conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio 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 que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio”.

### **Artículo 1. OBJETO DEL PROTOCOLO**

El objeto del presente Protocolo es prevenir y erradicar la violencia, el acoso y la discriminación incluida la violencia, el acoso y la discriminación por motivo de género en el ámbito de la Facultad de Derecho cometidos por docentes, funcionarios no docentes, estudiantes y personas relacionadas con la comunidad universitaria, así como proteger a las víctimas de estas conductas, estableciendo un procedimiento de actuación y medidas de prevención.

### **Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

Este Protocolo comprende a los docentes, a los funcionarios no docentes, a los estudiantes y a toda persona que preste servicios en la Facultad o se vincule con ella, cualquiera sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación con la Facultad.

Quedan comprendidas en este Protocolo las conductas de acoso, violencia o discriminación en la relación laboral, en la relación de docencia, entre estudiantes, entre docentes, entre funcionarios y en cualquier otra relación o vínculo que se desarrolle en el ámbito de la Facultad de Derecho.

### **Artículo 3. DEFINICIONES**

A los efectos de este Protocolo se entiende por:

#### **- 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 contra la mujer**

“...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Convención de Bélem do Pará).

#### **- 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 de docencia o en su vínculo con el servicio, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

El Acoso Sexual 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.

En virtud de lo expuesto quedan incluidas entre otras conductas no deseadas, las siguientes:

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, miradas persistentes en zonas íntimas.

c) Acoso físico: tocamientos, besos y abrazos forzados, y todo otro contacto físico no deseado.

#### **- Acoso Moral**

“...el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Marie France Hirigoyen 2001).

Son conductas hostiles, degradantes, ofensivas y éticamente graves que se reiteran en forma sistemática y se prolongan en el tiempo, que lesionan la dignidad o la integridad psíquica o física de la persona agredida.

#### **- 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 sexual e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el 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 N°17.817 de 6 de setiembre de 2004).

#### **Artículo 4. PRINCIPIOS**

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo se aplicarán los siguientes principios y garantías:

a) Confidencialidad y reserva

Se protegerá la intimidad de los denunciantes, víctimas, testigos y denunciados.

Se mantendrá la reserva de las actuaciones, incluyendo al denunciado hasta la notificación de las medidas preventivas en el caso de que se adopten.

Los datos de los testigos serán reservados para las partes.

b) Diligencia y celeridad

Las denuncias se sustanciarán con la mayor diligencia y celeridad.

c) Protección de la víctima

Se protegerá la integridad psico-física de la víctima y su contención desde la denuncia y durante la investigación.

d) Prohibición de represalias

Quedan prohibidas las represalias a los denunciantes, víctimas y testigos.

### **Artículo 5. COMISIÓN ASESORA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN**

Se crea una “Comisión Asesora en Prevención de la Violencia, el Acoso y la Discriminación”. Los miembros serán designados por el Consejo de la Facultad de Derecho. Estará integrada por siete miembros: tres representantes del orden docente (uno de ellos deberá ser un asistente académico docente o docente designado por Decanato, y otro un integrante del Grupo de Derecho y Género de la Facultad), dos representantes del orden estudiantil y dos representantes del orden egresado.

La Comisión asesorará al Consejo respecto de las políticas y medidas a adoptar en materia de prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito de la Facultad de Derecho, incluida la violencia, el acoso y la discriminación por razón de género. .

Las medidas de prevención comprenderán entre otras:

a) Campañas de información y sensibilización sobre la violencia, el acoso y la discriminación, incluida la violencia, el acoso y la discriminación por motivo de género.

b) Cursos y talleres de capacitación en el tema y de prevención de estas conductas.

c) Cursos y talleres de formación en prevención de la violencia contra las mujeres basada en su género.

d) Difusión de la política institucional contra la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito de la Facultad de Derecho.

### **Artículo 6. DENUNCIA**

La denuncia de la situación de violencia, acoso o discriminación comprendida en el presente Protocolo podrá ser presentada por cualquier la persona que tenga conocimiento de la misma.

### **Artículo 7. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA**

La denuncia se presentará en la Secretaría de Decanato.

La denuncia podrá ser efectuada por escrito, por correo electrónico o en forma verbal.

a) Cuando la denuncia se realice por escrito, deberá presentarse en sobre cerrado y contener la firma de la persona denunciante.

b) Si la denuncia se realiza a través del correo electrónico, se deberá dirigir a la dirección de correo electrónico institucional denuncia.acoso@fder.edu.uy, indicando en el asunto “confidencial”, y deberá contener los datos que se indican en el art. 7 de este Protocolo.

c) Si la denuncia se realiza en forma verbal, deberá efectuarse ante el asistente académico o abogado designado para la investigación de estas denuncias, quien labrará acta que contenga todos los datos referidos a la denuncia.

En todos los casos se entregará constancia de recepción.

### **Artículo 8. CONTENIDO DE LA DENUNCIA**

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

a) Nombre, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante.

b) Nombre de la persona denunciada de las presuntas situaciones de violencia, acoso o discriminación, y de ser posible el teléfono y la dirección/o correo.

c) Nombre de la presunta víctima y de ser posible el teléfono y la dirección/ o correo.

d) Descripción de los hechos y conductas que indicarían una situación de violencia, acoso o discriminación.

e) Ofrecimiento de toda la prueba. Si se ofrecen testigos, se debe indicar nombre, teléfono, dirección/o correo de los testigos.

### **Artículo 9. INVESTIGACIÓN. PROCEDIMIENTO**

Recibida la denuncia se dispondrá la realización de una investigación administrativa, la que será instruida por un asistente académico abogado o por un abogado designado a tales efectos, preferentemente con formación en el tema.

La investigación administrativa no podrá extenderse por más de 60 días.

A propuesta de la Decana/o, el Consejo de la Facultad designará a uno de los asistentes académicos con título de abogado o a un abogado que instruirá todas las denuncias realizadas en el marco de este Protocolo.

En el caso de que se requiera adoptar medidas preventivas, éstas serán dispuestas por el Consejo de la Facultad de Derecho, o en su caso por el Decano/a teniendo en cuenta la urgencia en la adopción de las mismas, sin que ello implique prejuzgamiento de tipo alguno respecto de la verosimilitud de la denuncia presentada.

El procedimiento tendrá en cuenta los principios referidos en el art. 4 de este Protocolo.

a) Luego de recibir la declaración del denunciante y de que la autoridad competente tome las medidas preventivas en caso de ser necesarias, se dará traslado al denunciado de la denuncia y de las medidas preventivas -si se hubieren adoptado- para presentar descargos y ofrecer la prueba por escrito dentro del plazo de diez días hábiles, a contar del día siguiente a la fecha de su notificación.

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

c) Se recibirá la declaración de los testigos propuestos salvaguardando su identidad. El número máximo de testigos a presentar por cada parte será de cinco.

d) Concluida la investigación, el abogado instructor realizará el informe, dando vista a las partes de todo lo actuado con omisión de los datos de los testigos, por el plazo de diez días hábiles.

e) Vencido el término sin que se hubiese presentado escrito de evacuación de vista o habiéndose presentado sin ofrecimiento de prueba superviniente, el abogado instructor realizará el informe final y elevará el expediente al Consejo de la Facultad, y enviará copia de dicho informe a la Comisión Asesora en Prevención de la Violencia, el Acoso y la Discriminación.

Si dentro del término de la vista se ofreciere prueba, el instructor se pronunciará sobre la pertinencia de la misma, admitiéndose eventualmente si se trata de prueba superviniente a la denuncia o a la evacuación del traslado 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.

g) La Resolución que adopte el Consejo de la Facultad de Derecho será notificada al denunciante y denunciado/a.

h) De la Resolución del Consejo de la Facultad de Derecho se dará cuenta a la Comisión Asesora en Prevención de la Violencia, el Acoso y la Discriminación de la Facultad de Derecho, y a la Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD).