

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso moral (laboral) y acoso sexual en el ámbito socio-educativo.

I. FUNDAMENTACIÓN.

El presente protocolo reconoce como antecedente el “**Protocolo de actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso o discriminación laboral (moral o sexual) en la Universidad Católica del Uruguay**” con vigencia setiembre de 2019. En dicho documento se acordó en conjunto con las asociaciones que representan a los trabajadores vinculados a la UCU (**ADEUCU, ADUCU y NÚCLEO SINTEP**) dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 18561 sobre Acoso Sexual, su Decreto Reglamentario N° 256/17, así como implementar y dar a conocer a la comunidad universitaria distintas acciones tendientes a la prevención del acoso laboral (sexual o moral) dentro de su institución, de modo de desalentar comportamientos que pudiesen configurar situaciones de acoso en el ámbito laboral, los que, claramente, son rechazados por la Universidad, de acuerdo a lo expresado en los artículos 6.a) del Reglamento General del Personal Académico y 9.a) del Reglamento del Personal Administrativo, de Servicio y de Gestión Académica, en los que se expresa que todo miembro del personal tiene derecho a: “Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a la dignidad humana y profesional, y particularmente ser respetado en su libertad de conciencia, moral y cívica”.

Asimismo, en atención a la reciente aprobación por parte del **Consejo de Salarios del Grupo N° 16 “Servicios de Enseñanza”**, según Acta de fecha 17 de agosto de 2021, del “**Protocolo de actuación para la prevención, detección y abordaje del Acoso Sexual en Centros de Enseñanza Privada**”, desde la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL URUGUAY se entendió pertinente proceder a adecuar el protocolo existente a la fecha en nuestra institución, relacionado en el numeral anterior, a las previsiones del referido Protocolo aprobado por el citado Consejo de Salarios, que reconoce como marco legal la Ley 18.561 y su decreto reglamentario Nro. 256/017, el Convenio Internacional del Trabajo 190, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 19849.

El acoso sexual es de alto impacto tanto para las personas afectadas directamente como para las demás personas involucradas, ya que vulnera varios de sus derechos fundamentales, como ser la libertad, la dignidad e intimidad, entre otros. Tiene consecuencias graves que pueden manifestarse en problemas de salud física, mental, sexual, y en las relaciones sociales, familiares, laborales y/o educativas. Impacta negativamente en dichas relaciones, deteriora el clima laboral y de estudio, aumenta el ausentismo, el bajo rendimiento, la desmotivación, y puede provocar la desvinculación educativa y/o laboral. Provoca riesgos en distintos ámbitos, siendo una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad, a las adecuadas relaciones laborales, socioeducativas y de atención de niñas/os y adolescentes. Es una práctica inaceptable, que lleva a una deshumanización.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género es un tema social que afecta principalmente a mujeres y niñas, perjudicando su desempeño laboral y educativo, transformándose en un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y de desarrollo.

Por lo expuesto anteriormente se elabora este documento, en virtud del compromiso de la Universidad Católica del Uruguay con las/los trabajadoras/as, y estudiantes, de desarrollar mecanismos y procedimientos que aseguren la prevención, protección y sanción, que desalienten conductas de acoso sexual, acoso moral laboral y cualquier otra conducta violenta, así como impulsar medidas para mejorar las condiciones laborales y de estudio, en el marco de la normativa existente en nuestro país, con respecto a DDHH, igualdad de género y de oportunidades para todas las personas.

II. OBJETIVOS

a. **Objetivos generales:**

- La protección de los derechos humanos de los estudiantes, trabajadoras/as, docentes y no docentes y personal vinculado a las Instituciones Educativas de la Enseñanza Privada, independientemente de su edad, género, orientación sexual y condición social.
- Desalentar, prevenir y sancionar las situaciones de acoso (moral y sexual) en el ámbito laboral, y particularmente, del acoso sexual en el ámbito socio-educativo de la enseñanza privada.
- Regulación del Procedimiento de actuación frente las situaciones descriptas anteriormente.

b. **Objetivos específicos:**

- Informar, sensibilizar, formar y capacitar para la prevención, detección y abordaje de situaciones vinculadas al acoso sexual, de todas las personas involucradas en las actividades de la enseñanza privada de la Institución.
- Implementar actividades específicas de información, formación, capacitación y sensibilización para la prevención dirigidas a todos los actores involucrados, especialmente a los responsables de las distintas unidades académicas y administrativas.
- Elaborar y difundir material informativo.
- Promover y difundir el presente protocolo, así como toda la normativa nacional e internacional tendiente a prevenir el acoso (moral y sexual) en el ámbito laboral y particularmente el acoso sexual en el ámbito socio-educativo.
- Disponer de medidas de abordaje concretas para el logro de estos objetivos.

III. ALCANCE:

a. **Alcance de aplicación y ámbito subjetivo.**

(Alcance). - El presente protocolo regula las situaciones de acoso sexual dentro de la relación socioeducativa, en cualquier actividad organizada, gestionada, promovida o controlada por la Universidad Católica del Uruguay, independientemente del lugar donde se desarrolle, así como las situaciones de acoso sexual y acoso moral que puedan presentarse en el ámbito laboral de dicha institución.

(Ámbito subjetivo). – Este protocolo aplica a toda persona, con independencia de su género o edad, que se encuentre en el ámbito de la institución. A título enunciativo, están comprendidos: 1°) todo estudiante que acuda o participe en actividades organizadas, gestionadas, promovidas o controladas por la UCU, cualquiera sea su modalidad de participación. 2°) Todo el personal que cumple tareas en dicha institución, cualquiera sea la modalidad de su desempeño, incluidos, entre

otros, pasantes, becarios, practicantes, talleristas, voluntarios sociales, docentes, personal técnico, subcontratos, suplentes, personal a prueba o a término, tercerizados que presten servicios, ETC.

b. Principios y garantías.

El presente protocolo se regirá por los principios y garantías que se extraen de la normativa nacional e internacional, tales como: la protección del interés superior del niño, el respeto de la intimidad y confidencialidad y la garantía del debido proceso.

Asimismo, reconoce los derechos de dignidad y respeto, en su concepción de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y de la Salud e Integridad Psicofísica de las personas.

c. Definiciones e Indicadores de acoso sexual en el ámbito socio educativo y laboral:

(Concepto de acoso sexual). - Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una persona, sin importar su género, sexo o edad, dirigido a otra que no lo desee y su rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o socioeducativa, o que cree o pudiera crearle un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, hostil o humillante.

Con respecto a los niños/as y adolescentes se entenderá que hay acoso sexual siempre que se dé la circunstancia descrita, sin que tenga importancia el consentimiento del niño/a o adolescente al que va dirigido, ni los perjuicios que esto le ocasione o pudiera ocasionarle, bastando el comportamiento de naturaleza sexual hacia él/ella para que se configure el acoso. Ante estos casos se actuará de acuerdo a lo establecido en protocolo marco.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual en la relación socio educativa.

(Ámbito socio educativo). - Se entiende que comprende el conjunto de relaciones socioeducativas y laborales que se den en el ámbito de la institución, según lo definido en el Alcance del presente documento.

(Comportamientos de acoso sexual). - El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos.

- 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 situación de estudio.



- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y/u ofensiva para quien lo reciba. En caso de menores de edad no aplicará el requisito de que sea indeseada.
- Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba
- (Indicadores e indicios que permiten deducir la existencia de acoso sexual). - Si bien no existen indicadores específicos de acoso sexual, algunos signos y comportamientos singulares pueden resultar indicios para inferir que una persona está siendo víctima de acoso. En un listado no taxativo, sino meramente enunciativo o a vía de ejemplo, estos pueden ser:
 - Licencias médicas o ausencias injustificadas, expresando motivos difusos de la falta.
 - Aumento de consultas médicas solicitadas por la presunta víctima de acoso sexual.
 - Descenso de rendimiento laboral o académico.
 - Aumento de sanciones impuestas a la presunta víctima por el presunto acosador.
 - Imposición a la presunta víctima de reiterados cambios de tareas, funciones, turnos, etc.
 - Estados depresivos, de angustia o conductas de autoagresión por parte de la presunta víctima.

En el caso de niños y niñas además puede ser indicador de acoso sexual que estén en conocimiento de información o presenten conductas de carácter sexual, no esperables para su edad. En ningún caso se dejará de atender cualquier relato, comportamiento o denuncia de un menor de edad.

d. Definiciones e indicadores de conductas que caracterizan el acoso moral laboral:

1. La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
2. La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a persona de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 precedentes del presente literal d) (Convenio Internacional 190 – OIT) y a los efectos de ampliar el conocimiento sobre el proceso en el que se puede desarrollar este fenómeno, se transcriben a modo enunciativo algunas de las posiciones doctrinarias que desarrollan el concepto de **acoso moral laboral**:

- HEINZ LEYMAN expresa que el *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos contra otros,

que es así arrastrado a una posición de indefensión, y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). El mobbing es un proceso de destrucción, se compone de una serie de actuaciones hostiles, que tomadas de manera aislada podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

- FRANCISCO ABAJO, manifiesta que el mobbing es un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso moral es un proceso en sí mismo de desmoralización, deliberado y continuado, busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza.

CRISTINA MANGARELLI establece como elementos que configuran el acoso moral cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizado u omitido por un individuo o un grupo, siendo el sujeto activo del acoso, el empleador, sus representantes (capataces, jefes, etc.), pero también los compañeros de trabajo o subalternos e incluso un tercero que se desempeñe en el lugar de trabajo, que lesione bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del trabajador susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.

Conductas que pueden representar acoso moral laboral: El acoso moral laboral puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos.

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («como si fuera invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Castigar duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño del trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.



- *Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.*
- *Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.*
- *Maltrato o humillación, toda expresión verbal injuriosa o denigrante que lesione la integridad moral.*
- *Amenazas de despido expresadas en presencia de terceros o de compañeros de trabajo.*
- *La descalificación humillante y en presencia de terceros o de compañeros de la actividad laboral.*
- *Las burlas o manifestaciones de desprecio sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.*
- *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos laborales; la imposición de deberes funcionales y a la calificación de su actuación funcional.*
- *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos y licencias cuando se dan las condiciones legales o reglamentarias correspondientes para autorizarlas.*
- *Prohibición de que se le hable por parte de sus compañeros a un trabajador.*
- *Obligar a un trabajador a realizar tareas en contra de su conciencia.*

CONDUCTAS QUE NO SON CONSIDERADAS ACOSO MORAL LABORAL: No se consideran como acoso laboral, aquellas conductas que impliquen directivas impartidas por el empleador en el ejercicio lícito del poder de dirección y disciplinario a los efectos del ordenamiento de las tareas inherentes al rol laboral dentro de la Universidad. Tampoco aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero que su finalidad no es la destrucción, afectación o el deterioro de las partes implicadas en la situación. No obstante, a los efectos de prevenir que estas situaciones no respondan a procesos de los diferentes tipos de acoso laboral, podrán ser analizadas en los casos que medie solicitud de cualquiera de los afectados. Estas se canalizarán a través de la Dirección de Gestión Humana y la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quienes determinarán los pasos a seguir.

IV. RESPONSABILIDAD.

La institución será la responsable de la aplicación e implementación del presente protocolo, así como del cumplimiento de los objetivos enumerados.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PLAN DE ACCIÓN.

Son medidas preventivas todas aquellas acciones que se adopten para desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual, moral laboral, en la relación laboral y educativa, dentro del ámbito socioeducativo, tal y como se establece en el artículo 6° literal A de la Ley N° 18561 y en el artículo 8 del

Decreto 256/17 reglamentario de la referida Ley. A tales efectos se tomarán medidas de protección integral de los afectados de modo de minimizar los posibles efectos nocivos de la situación denunciada.

La Universidad Católica del Uruguay, con la colaboración de las diferentes asociaciones y sindicatos, realizará lo mencionado a continuación a fin de prevenir el acoso sexual, acoso laboral moral y la violencia en el ámbito socioeducativo de la institución

- Concientizará a la comunidad universitaria que este tipo de conducta es totalmente rechazada e inadmisibles.
- Establecerá instancias de presentación de este protocolo para los distintos integrantes de la comunidad universitaria.
- Establecerá acciones para capacitar a todo el personal para prevenir dichas conductas.
- Difundirá el plan de acción y procedimientos establecidos por la institución en la web institucional de modo fácilmente visible, contratos de trabajo a suscribirse o por cualquier otro canal habitualmente utilizado por la institución para su comunicación con el personal y determinará la disponibilidad impresa del protocolo.
- Mantendrá cartelería visible respecto a la adhesión al presente protocolo.
- Adoptará medidas de observación y evaluación del ambiente laboral y educativo.
- Mantendrá la política activa y realizará encuestas anónimas con la finalidad de constatar posibles situaciones de riesgo.

Las convocatorias al personal o a los estudiantes a realizar tareas laborales y educativas fuera de la UCU, deberán ser cursadas por la unidad o funcionario competente de la institución, mediante cualquier medio escrito, a efectos de contar con adecuado registro.

Con el fin de mejorar las condiciones en el ámbito socioeducativo y prevenir los factores de riesgo psicosociales y aplicar medidas para eliminarlos, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral tendrá como tarea promocionar que el trabajo se organice de forma saludable, mediante medidas concretas que tiendan a: fomentar la claridad y transparencia organizativa, proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desempeño de la tarea, garantizar el respeto y el trato justo a las personas, en igualdad de oportunidades entre géneros, etnias y culturales.

VI. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

- a. El o los denunciante(s) podrán optar por realizar la denuncia, o bien, en el ámbito de la Universidad Católica del Uruguay, o bien, ante la Inspección General del Trabajo o en el Ministerio de Educación y Cultura, según corresponda.
- b. En el caso que el o los denunciante(s) opten por denunciar ante la Universidad Católica del Uruguay podrán hacerlo ante la Comisión referida en el numeral siguiente, o los servicios o unidades referidas en el literal d) del presente.
- c. En arreglo a lo dispuesto por el protocolo vigente la Universidad Católica del Uruguay se establece la conformación de la **“Comisión de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito socioeducativo”** (en adelante también **“la Comisión”**), quien recibirá las denuncias, diligenciará las pruebas y demás actuaciones tendientes al esclarecimiento de los hechos objeto de la denuncia de que se trate.

- d. Asimismo, la denuncia podrá ser presentada ante los siguientes órganos competentes:
 - 1) El Servicio de Prevención y Salud (Bienestar Laboral)
 - 2) La Comisión de Seguridad y Salud Laboral.
 - 3) La Dirección de Gestión Humana.
 - 4) La organización sindical y/o asociaciones de docentes/funcionarios.
 - 5) El servicio de Bienestar Estudiantil
- e. De no ser posible presentar la denuncia ante el órgano competente, la o las personas que consideren que han sido vulneradas en sus derechos podrán realizar la denuncia por cualquier medio fehaciente ante cualquier autoridad de la Universidad Católica del Uruguay, con todas las garantías.
- f. En caso de encontrarse menores involucrados se dará traslado al SIPIAV (Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia contra la Violencia), sin desmedro de los procesos judiciales que eventualmente correspondan.
- g. En todos los casos la denuncia será remitida a la “Comisión de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito socioeducativo”, en adelante “Comisión”. Esta cuenta con un plan para el cumplimiento de los objetivos planteados, con total autonomía objetiva del procedimiento y es la responsable del acatamiento del debido proceso.
- h. La Comisión estará integrada en todos los casos por al menos dos técnicos idóneos en la temática, uno de ellos integrante del Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo (Bienestar Laboral) a ser designado por la directora de Gestión Humana, y otro, a designar por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral. Integrará también la Comisión un abogado integrante de la Asesoría Jurídica de Rectorado. En el caso en que la denuncia involucre, ya sea como denunciante o denunciado, a integrantes del personal de la Universidad, la Comisión se integrará también por un representante de la Dirección de Gestión Humana, a ser designado por el Vicerrector Administrativo. En el caso en que la denuncia involucre, ya sea como denunciante o denunciado, a estudiantes de la Universidad, la integrará también un representante de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, a ser designado por el Vicerrector de la Comunidad Universitaria.
- i. A los efectos de la comunicación de denuncias ante la comisión se creará una casilla de correo electrónico específica para tal caso, que se denominará “**comisionacoso@ucu.edu.uy**”.

VII. DENUNCIA.

- a. La denuncia de acoso moral laboral podrá realizarse de forma verbal ante el órgano receptor que labrará acta detallada de los hechos relatados o por escrito, utilizando el formulario existente para tal fin. Podrán estar presentes, a los efectos de verificar los términos de la denuncia, el delegado sindical (art. 12 B decreto N°256/17) -en caso que el denunciante sea personal de la UCU-, y/o, hasta dos personas de estricta confianza del o la denunciante que atestigüen el procedimiento de la denuncia. Dicha acta será firmada por todos quienes participaron en la instancia de denuncia, quienes asumirán el compromiso de estricta reserva.
- b. En los casos de denuncia de acoso sexual, la misma podrá presentarse de manera verbal, ante el órgano receptor que labrará acta detallada de los hechos relatados o por escrito, utilizando el formulario existente para tal fin. Podrán estar presentes, a los efectos de verificar los términos de la denuncia, el delegado sindical (art. 12 B decreto N°256/17) - en caso que el denunciante sea personal de la UCU-, y/o, hasta dos personas de estricta

confianza del o la denunciante que atestigüen el procedimiento de la denuncia. Dicha acta será firmada por todos quienes participaron en la instancia de denuncia, quienes asumirán el compromiso de estricta reserva.

- c. En todo lo no previsto en los numerales anteriores, respecto de las situaciones de denuncias de acoso sexual, regirá el artículo 7 de la ley 18561. Asimismo, se establece que cuando la denuncia de acoso sexual sea planteada por una persona menor de 18 años, o implique personas menores de la edad, los ámbitos receptores dentro de la institución procederán, sin más trámite, de acuerdo a lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia (Ley nro. 17.823 y concordantes) y demás normativa vigente. Inmediatamente de referida la denuncia la institución deberá notificar al padre, madre o tutor.
- d. El correo electrónico o el telegrama colacionado son también medios hábiles para efectuar las denuncias. Son de aplicación los principios de informalidad a favor del denunciante, flexibilidad y ausencia de ritualismos, en todos los casos.
- e. Cualquier persona vinculada con la institución educativa, ya sea en relación laboral y/o socioeducativa, que tome conocimiento directamente o indirectamente, a través de terceros, de un hecho de violencia sexual, vulneración de derechos o sospecha de acoso sexual, estará obligado a denunciarlo.
- f. Si la persona vulnerada se tratara de un mayor de edad, se requerirá su ratificación. En el caso que la víctima no ratifique la denuncia, la institución deberá intensificar las medidas de prevención.
- g. En los casos que el vínculo sea socioeducativo y el hecho refiriera a sospecha de violencia o violencia de naturaleza distinta a la sexual o al acoso moral laboral, el órgano competente trasladará el asunto a la autoridad universitaria correspondiente, para que se dé trámite de acuerdo a los procedimientos ya establecidos por la Universidad Católica del Uruguay.
- h. Es importante subrayar que siempre se actuará bajo los principios de prontitud y confidencialidad, garantizando y protegiendo la identidad y la intimidad de las personas involucradas (denunciante, denunciado, testigos, comisión), así como el derecho de defensa del denunciado y la presunción de inocencia durante la investigación.
- i. Toda denuncia realizada fuera de los procedimientos establecidos en el presente protocolo, no obligará a la institución a activar los procedimientos descritos en este documento.
- j. En caso de que la “Comisión” considere que no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que impone la ley, deberá remitir la denuncia a la IGTSS/MTSS, INAU (SIPIAV) o MEC, según corresponda.
- k. En el caso de trabajadores de UCU, se deberá dar conocimiento de la denuncia, en un plazo no menor a 5 días previo a la resolución de las autoridades de la Universidad, y, siempre que medie el consentimiento del denunciante, a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Laboral, la que podrá agregar información al expediente de denuncia.
- l. En caso de que el trabajador opte por realizar la denuncia ante la IGTSS-MTSS, deberá seguir con lo estipulado en el documento anexo “FORMULACIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS ANTE LA IGTSS”.
- m. Las denuncias anónimas, no activarán este protocolo, siendo de aplicación lo establecido en el literal i. precedente, sin perjuicio de lo cual, serán remitidas a la “Comisión” a los solos efectos de su información.

VIII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Las medidas de protección integral son aquellas que se adoptan para minimizar los efectos nocivos en las personas denunciadas y en todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación, hasta la resolución final. La adopción de dichas medidas se hará siempre con el consentimiento de las víctimas, salvo en el caso de que esté involucrado un menor de edad, que no se requerirá el consentimiento expreso, debiendo la Institución o Empresa dar la noticia al padre, madre o tutor. Dichas medidas nunca podrán acarrearles un perjuicio a las presuntas víctimas. Es la empresa la responsable de comunicar directamente a los alcanzados por las medidas y resaltar el carácter preventivo y transitorio de la/s misma/s.

En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, el asueto o el otorgamiento de licencia con goce de sueldo y sin incidencia en la percepción de sus haberes, el mismo se considerará una medida de protección transitoria y sin carácter sancionatorio.

La Institución, a través de sus autoridades competentes, deberá disponer las medidas de protección a adoptarse en el plazo máximo de 48 horas. A tales efectos tendrá en consideración las sugerencias que realice la Comisión.

Las medidas tendrán como fin:

- Evitar contacto entre las partes involucradas dentro de los cuales podrán tomarse las siguientes medidas, entre otras:
 - a. Cambio de turno
 - b. Cambio de grupo de clase
 - c. Traslado a otro servicio, dependencia o local de manera que no permanezca en el turno solo/a.
 - d. Conceder licencia extraordinaria sin afectación de haberes ni de la compensación por presentismo.
 - e. Otorgar días de asueto sin afectación de calificaciones o asistencia.
- Brindar contención psicológica dentro de las posibilidades de la Institución. En caso de no tener los recursos necesarios, asesorar y apoyar en la obtención de asistencia profesional fuera de la Institución.

En los casos de denuncia entre estudiantes, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección antes indicadas, la Institución deberá agotar los recursos psicopedagógicos y sociales disponibles para atender la situación de ambos estudiantes.

Independientemente de las medidas antes anunciadas, la Institución podrá adoptar otras medidas que estime convenientes, siempre atendiendo a las particularidades del caso y respetando los principios mencionados en el presente protocolo.

IX. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se establecen los siguientes procedimientos, según se trate de denuncia de acoso de naturaleza sexual o moral laboral, según corresponda, donde se les dará garantía a los involucrados en cuanto a su derecho a ser escuchados, producir pruebas y recibir vistas de las actuaciones.

Si la denuncia se presentara contra cualquiera de los integrantes de las unidades o responsables involucrados en alguna de las etapas del procedimiento regulado en este protocolo, se abstendrá de actuar dando intervención al superior inmediato o a quien corresponda de acuerdo al caso.

Una vez recibida la denuncia por parte de los servicios o unidades a que refiere el Capítulo VI del presente Protocolo, se dará inmediato traslado de la misma a la Comisión.

En los casos de **denuncia de acoso sexual**, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La Comisión, una vez recibida la denuncia, realizará un análisis preliminar de la misma. Si de tal análisis entendiese que la información no contempla adecuadamente y de manera precisa las circunstancias que configuran la conducta denunciada por concepto de acoso, se podrá citar al denunciante a fin de que amplíe los hechos denunciados, a efectos de dar trámite a aquella.
- b. Cumplido lo anterior, la Comisión, previa vista al Vicerrector de la Comunidad Universitaria, diligenciará toda la prueba propuesta por el denunciante, así como aquella otra que estime necesaria, a fin de determinar preliminarmente, si hay indicios suficientes de una situación de acoso sexual, produciendo prioritariamente las que pudieran perderse, en caso de esperarse.
- c. Producida la prueba y no más allá de 5 días corridos de formulada la denuncia, se dará vista al denunciado quien tendrá oportunidad de realizar su defensa y aportar la prueba que considere, para lo que contará con plazo de 5 días corridos.
- d. Hecho lo mencionado en el numeral anterior, y durante los siguientes 5 días corridos se diligenciará la prueba propuesta por el denunciado, así como toda otra que el órgano competente estime adecuada.
- e. Diligenciada toda la prueba, el órgano competente realizará un informe en el plazo de 5 días corridos, el que deberá contener:
 - I. Descripción de los hechos.
 - II. Evaluación de la prueba.
 - III. Conclusiones y sugerencias al órgano al que se eleve el informe.
- e. Luego de producido el informe se conferirá vista del mismo a las partes, quienes podrán evacuarla en el plazo de 3 días corridos. Cumplido esto, se elevará el informe junto con la eventual evacuación de las partes al empleador o a su representante con facultades suficientes quién, en virtud de las sugerencias realizadas por el órgano a cargo de la investigación, tomará las medidas pertinentes en el plazo máximo de 7 días corridos.
- f. En el caso de denuncias en ámbito de relaciones laborales: cuando el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa y su desarrollo y conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales, por razones de legalidad o mérito, dentro del plazo de 10 días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del trabajo y de Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrán solicitar a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso de que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

En los casos de **denuncia de acoso moral laboral**, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La Comisión, una vez recibida la denuncia, realizará un análisis preliminar de la misma. Si de tal análisis entendiéndose que la información no contempla adecuadamente y de manera precisa las circunstancias que configuran la conducta denunciada por concepto de acoso, se podrá citar al denunciante a fin de que amplíe los hechos denunciados, a efectos de dar trámite a aquella.
- b. Cumplido lo anterior, la Comisión, previa vista al Vicerrector de la Comunidad Universitaria, diligenciará toda la prueba propuesta por el denunciante, así como aquella otra que estime necesaria, a fin de determinar preliminarmente, si hay indicios suficientes de una situación de acoso moral laboral, produciendo prioritariamente las que pudieran perderse, en caso de esperarse.
- c. Producida la prueba y no más allá de 5 días corridos de formulada la denuncia, se dará vista al denunciado quien tendrá oportunidad de realizar su defensa y aportar la prueba que considere, para lo que contará con plazo de 5 días corridos.
- d. Hecho lo mencionado en el numeral anterior, y durante los siguientes 5 días corridos se diligenciará la prueba propuesta por el denunciado, así como toda otra que el órgano competente estime adecuada.
- e. Diligenciada toda la prueba, el órgano competente realizará un informe en el plazo de 5 días corridos, el que deberá contener:
 - I. Descripción de los hechos.
 - II. Evaluación de la prueba.
 - III. Conclusiones y sugerencias al órgano al que se eleve el informe.
- f. Luego de producido el informe se conferirá vista del mismo a las partes, quienes podrán evacuarla en el plazo de 3 días corridos. Cumplido esto, se elevará el informe junto con la eventual evacuación de las partes al empleador o a su representante con facultades suficientes quién, en virtud de las sugerencias realizadas por el órgano a cargo de la investigación, tomará las medidas pertinentes en el plazo máximo de 7 días corridos.
- g. En un plazo no menor a 5 días previo a la resolución de las autoridades de la Universidad, y siempre que medie el consentimiento del denunciante, se dará conocimiento de la denuncia a la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud Laboral, la que podrá agregar información al expediente de denuncia.

FALSA DENUNCIA: En el caso que se presente una falsa denuncia por carecer de fundamento alguno o basarse en la simulación de hechos, el denunciante podrá ser pasible de acciones penales y podrá ser desafectado de la Universidad, ya sea en su condición de estudiante o de personal de la institución, considerándose en este último caso como notoria mala conducta.

X. REPARACIÓN E INDEMNIZACIÓN

Para el caso de que el empleador no cumpla con el presente protocolo y ello fuera causa de una situación de abuso sexual, la víctima podrá movilizar las acciones pendientes a la reparación del daño de acuerdo a lo previsto en los arts. 11 y 13 de la Ley N° 18.561.

Para los casos referidos en el párrafo anterior y los demás casos de acoso sexual la víctima tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización que contemple el daño físico, moral, pérdida de oportunidades de empleo, de ingresos, de educación y prestaciones sociales, los gastos de asistencia

jurídica o de expertos, medicamentos, servicios médicos, psicológicos y sociales, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caberle al victimario.

Sanciones por omisión

La inobservancia de este protocolo podrá originar la aplicación de las sanciones que sean pertinentes y podrá agravar la responsabilidad de la empresa en caso de configurarse una situación de acoso.

En tal sentido, la institución será responsable de tomar las medidas disciplinarias necesarias en caso de constatar hechos de inobservancia a las obligaciones establecidas en el presente protocolo.

XI. ANEXOS:

- Acta de acuerdo de Consejo de Salarios, 17 de agosto de 2021.
- Ley N° 18561.
- Decreto Reglamentario 256/107.
- FORMULARIO PARA DENUNCIA.
- FORMULACIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS ANTE LA IGTSS.