

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO, DISCRIMINACIÓN E INEQUIDAD EN LA FACULTAD DE CIENCIAS UDELAR

I) PREÁMBULO

I.A) Justificación y antecedentes: la política institucional en Udelar en el contexto uruguayo

La Universidad de la República (Udelar) considera inadmisibles las conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa, temor, daño físico y/o emocional, puedan contribuir a crear ambientes de trabajo y/o estudio intimidatorios, ofensivos u hostiles. En ese marco no se toleran en la institución comportamientos de acoso sexual, sea en los vínculos laborales como en las relaciones de estudio o en ambas, cuando se solapan entre sí.¹

Tras esa resolución que data de 2019, a fines de 2020 la Udelar aprueba una renovada y ampliada política institucional que abarca integralmente la prevención, monitoreo y actuación -reglamentada en la Ordenanza respectiva que rige desde el 05-04-2021 para toda la institución- ante situaciones de violencia, acoso y discriminación². Dicha ordenanza establece procedimientos y agentes a nivel central y en el servicio para examinar las situaciones de presunta violencia, acoso y discriminación que se presentan a partir de consultas y denuncias de integrantes de su comunidad, incluyendo trabajadores docentes y funcionarios técnicos, administrativos y de servicios (TAS), estudiantes y egresados.

Si bien a la fecha no hay aún en vigor en Uruguay normativa legal específica para el acoso

¹ Resolución N° 6 del CDC del 26-03-2019, literal 2

² Resolución N°5 del CDC de 22-12-2020 - Dist. 865/20 - D.O. 30-12-2020. Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación

laboral o en las relaciones de estudio, a partir del 25 de junio de 2021 comenzará a regir el “*Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el ámbito laboral*”, ratificado en Uruguay por la Ley N°19.849 del 23-12-2019 y registrado el 12-06-2020. Sí existe y corresponde aplicar la “*Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno*” (N°18.561) del 11-09-2009, reglamentada por decreto N°256/017 del 11-09-2017. La misma previene y sanciona las situaciones de acoso sexual en ámbitos de trabajo y estudio como la Udelar en su conjunto (y, dentro de ella, aplica al ámbito específico de la Facultad de Ciencias) y protege a sus víctimas. Finalmente, otras leyes de encuadre son la “*Ley de violencia hacia las mujeres basada en género*” N°19.580 del 22-12-2017 y la “*Ley de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación*”, N°17.817 del 06-09-2004.

I.B) La política de prevención y actuación en la Facultad de Ciencias

A través de sus autoridades la Facultad de Ciencias (FCIEN) también **expresó en 2019 su rechazo a toda forma y situación de discriminación, violencia y/o acoso**³ y su compromiso con el deber de investigar toda presunta situación y conducta del tipo -ofreciendo las garantías indispensables del debido y justo proceso, en reserva y confidencialidad y tutelando los derechos de todas y cada una de las partes- y de adoptar, de hallarse indicios de su ocurrencia, las acciones necesarias para su sanción y erradicación en el marco y respeto de las disposiciones generales existentes a nivel nacional y en la Udelar (ver I.A).

Como parte de su política propia, que incluye acciones como la **adhesión al proceso de certificación de Modelo de Calidad con Equidad de Género**⁴, la FCIEN establece una guía que organiza y orienta las acciones de prevención, seguimiento y actuación en el procesamiento de consultas y denuncias sobre situaciones que se presume revistan tal naturaleza.

Esta política propia incluye un trabajo institucional sostenido y dirigido a visibilizar situaciones y conductas deseadas y erradicar con participación activa de todo el demos universitario de FCIEN las que se apartan de aquéllas. Se realizarán campañas de

³ Res. N°48 del Consejo de Facultad de Ciencias del 03-06-2019

⁴ Res. N°86 del Consejo de Facultad de Ciencias del 14-09-2020; Res. N°13 del CDC del 11-05-2021.

sensibilización con acento en la promoción de una convivencia armónica y respetuosa en todos los espacios de trabajo y estudio de nuestra Facultad, con lugar para el intercambio y debate en respeto pleno de cada persona y su dignidad.

De esta manera, la FCIEN asume con fuerte compromiso el tratamiento de estos temas, definiendo una **política institucional con énfasis en la prevención y promoción de ambientes saludables de trabajo y estudio**, caracterizados por el trato respetuoso y el correcto relacionamiento entre todas las personas que conforman su comunidad, integrantes y/o visitantes, en todos los vínculos sin excepciones, incluyendo las relaciones dentro del cogobierno de la institución.

II) OBJETIVOS

Este protocolo institucional procura establecer mecanismos de prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso, discriminación e inequidad en los ámbitos laborales, de estudio y de cogobierno de la Facultad de Ciencias, tendientes a preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.

III) ALCANCE

El presente protocolo será aplicable al demos del servicio, incluyendo funcionarios docentes y TAS, becarios y pasantes en cualquiera de sus unidades y oficinas, estudiantado de tecnicaturas, grado y posgrado que FCIEN alberga en todas sus sedes en el territorio nacional. Abarca también a toda otra persona que preste servicios en sus dependencias, sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de

su relación con la institución (p.ej.: profesores visitantes; egresados en ejercicio de cogobierno y otras actividades de FCIEN; prestadores de servicios y empresas tercerizadas, si corresponde) no contempladas en las categorías anteriores. Aplicará a situaciones de discriminación, acoso y otras formas de violencia que perturben, arriesguen o menoscaben derechos y/o integridad física de cualquiera de sus integrantes y ocurran dentro o fuera de sedes de la institución -incluso mediadas por Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) - bajo control institucional de FCIEN y en el desarrollo de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, otras actividades relacionadas con ellas o que sean su consecuencia en interacciones establecidas con conocimiento

antecedente de la pertenencia y posición que cada persona involucrada ocupa en la comunidad FCIEN.

IV) PREVENCIÓN: DEFINICIONES, ACCIONES Y CONDUCTAS

Promover un ambiente laboral y de estudio sano, capaz de prevenir situaciones de abuso de poder, acoso y discriminación y otras formas de violencia, requiere un trabajo continuo y sistemático que comprometa a toda la comunidad FCIEN para instalar y preservar en ella una cultura institucional en este sentido. Esto deberá suceder desde la inserción de cada persona (estudiante, funcionaria docente/TAS, egresada en cogobierno, visitante, etc.) en la institución, promoviendo la toma de conciencia sobre las problemáticas objeto de este protocolo. Se convoca así a todos los niveles de la organización, pero en especial a los de conducción, a participar de acciones de sensibilización y capacitación y a practicar y fomentar en otros una convivencia universitaria reflexiva y respetuosa de la dignidad del otro y del derecho a la libre expresión ejercido en forma responsable.

IV.A) DEFINICIONES

Toda acción de prevención debe partir de la identificación clara e inequívoca de las situaciones a prevenir y erradicar, que facilite su reconocimiento sin confusiones. El marco de referencia común a la nueva política central y la *Ordenanza de actuación sobre violencia, acoso y discriminación*² de Udelar incluye definiciones de: **acoso moral, discriminación, acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo, violencia psicológica en el trabajo y el estudio, violencia basada en género, violencia laboral basada en género y violencia basada en género en el ámbito educativo**. Cabe señalar, que por *Ley N°19.849 de ratificación del Convenio Internacional C190 de la OIT*, nuestro país pasará a adoptar en breve la definición allí prevista para **violencia y acoso en el mundo del trabajo** (“*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*”).

En este marco institucional y nacional, dentro de nuestra Facultad contamos con el documento "*Definiciones sobre Discriminación y Acoso en el ámbito de trabajo y estudio de la FCIEN de Udelar y marco legal vigente*"⁵, aprobado por la CEG-FCIEN y remitido al Consejo en mayo 2020⁶. El mismo reúne el siguiente conjunto de definiciones (**abuso de autoridad**⁷, **acoso**, **acoso laboral o mobbing**, **acoso entre pares en el estudio o bullying**, **acoso sexual y discriminación**) que se ajustaron a la realidad de la Facultad de Ciencias como organización de trabajo y estudio.

El acumulado de definiciones en uso se recoge en un glosario en el **Anexo I**.

IV.B) TIPOS DE ACCIONES DE PREVENCIÓN

Acciones de sensibilización: incluye realizar campañas de sensibilización sobre el tema, la difusión del presente protocolo de FCIEN y de la *Política y Ordenanza central de VAD de la Udelar*² a todos los integrantes de la Facultad de Ciencias y sus órganos de cogobierno. Las campañas se realizarán en el portal web institucional, mediante folletería y cartelería dispuesta en lugares visibles al ingreso, organización de talleres y mesas redondas y otras formas de comunicación utilizadas por la Facultad.

Acciones de formación y capacitación: de alcance general hacia todo el demos universitario de la Facultad, incluye el abordaje de estos temas a partir del ingreso estudiantil y en capacitación hacia todo el personal y autoridades de la Facultad con responsabilidad sobre personal de la misma.

Acciones de seguimiento: Se llevará registro de consultas y denuncias -preservando la información personal y sondeos institucionales donde se recabarán elementos que podrían estar configurando situaciones de acoso, abuso de poder, discriminación e inequidad y otras formas de violencia. Su relevamiento periódico es relevante para determinar su evolución. Asimismo pueden constituir insumos para el diseño de acciones específicas dirigidas a erradicar violencias identificadas. En este mismo sentido, se llevará registro de las medidas preventivas de protección adoptadas según la tipología de casos y sus resultados.

⁵ Disponible en <https://www.fcien.edu.uy/institucional/genero-y-equidad>

⁶ Resolución del Consejo de Facultad N°2 del 07-09-20, inciso 3

⁷ No deberá confundirse abuso de autoridad con abuso de poder que no requiere de una relación vertical jerárquica.

IV.C) CONDUCTAS DE PREVENCIÓN: PRINCIPIOS RECTORES EN LA COMUNIDAD FCIEN

La FCIEN, en consonancia con las disposiciones centrales de la Udelar, propondrá códigos de conducta acordes a las características de cada colectivo (estudiantes, trabajadores docentes y TAS, autoridades académicas y de cogobierno, otros, etc.) que establezcan pautas claras de comportamiento y normas de convivencia, que sirvan de orientación y referencia en el accionar en los vínculos establecidos en el encuadre de la institución, con especial atención a los vínculos asimétricos en poder y en madurez.

Mientras tanto, y en el entendido que la construcción y mantenimiento de los ambientes saludables de trabajo y estudio requiere de una cultura universitaria madura, donde cada integrante asume su cuota parte de responsabilidad y el compromiso en la detección y resolución de conflictos emergentes y situaciones de violencia, se espera que los distintos actores de la Institución se guíen por los principios pilares que se mencionan a continuación:

Respeto y tolerancia - se promueven los ambientes de trabajo y estudio guiados por el respeto mutuo desde la dimensión “*persona*” (sin distinción, prejuicios, discursos de odio/superioridad desde la diversidad de género-sexo, étnica-racial, edades, discapacidad, apariencia física, lugar de origen/residencia, diversidad ideológica, etc.) preservando el ejercicio pleno de los derechos humanos y el libre desarrollo de la personalidad de todas y cada una de las personas integrantes. Queda excluido el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios. Se deberá evitar toda forma de trato indebido, ridiculización, burla, o descrédito basado en rumores desfavorables que afecten la dignidad y/o la reputación laboral, académica, en el estudio, y/o personal.

Confianza - se asume *a priori* que todas las personas que integran la comunidad FCIEN actúan en buena fe y animadas por los mejores fines y propósitos naturales a sus ambientes de trabajo y estudio (sin que ello implique desconocer la existencia de conductas apartadas de este principio o renunciar a actuar con firmeza en su identificación, corrección y erradicación) y ponen su mejor esfuerzo/dedicación en ello. La desconfianza gratuita crea climas de hostilidad, al igual que prejuicios y estereotipos. Se evitará atribuir posiciones/intenciones y prejuizar a personas, grupos o categorías desde rumores, opiniones sin base objetiva sin conocimiento de causa -a lograr primero, si no

tiene- atendiendo a las conductas, dichos y actos de cada persona con imparcialidad y en su contexto y trabajar activamente por construir vínculos basados en la confianza desde/hacia cada colectivo y sus integrantes.

Responsabilidad - parte de la conciencia de que en toda comunidad, los dichos y acciones propios tienen siempre efectos de distinto tipo y magnitud sobre otras personas. Se espera de cada integrante de la comunidad FCIEN una conducta reflexiva, que mida posibles consecuencias y efectos antes de decir y/o pasar a la acción y donde cada persona está abierta a dialogar, tomar conciencia, corregir rumbo y reparar cuando genera perjuicios/daños a otra persona, aun cuando esto ocurra en forma no intencional (puede existir violencia/destrato no intencional, pero en comunidad la falta de intención no exime de la responsabilidad de vigilar los efectos de la propia conducta sobre otros y reparar eventuales daños). Aplica en las posiciones ocupadas tanto a nivel individual -y en especial en los vínculos asimétricos en poder y en madurez- como en representación de colectivos y en ejercicio de la autoridad.

Integridad - Se debe profesar la veracidad y una conducta ética en todos los sentidos y en especial ante el manejo de saberes e información, honestidad e imparcialidad en los juicios y lealtad a los compromisos asumidos. Es esencial la separación ante conflictos de interés (nadie debe ser juez y parte interesada en una misma causa) explicitando su existencia de antemano y excusándose en caso que la existencia de tales conflictos pueda afectar la imparcialidad o la búsqueda de resultados basados en la aspiración de la excelencia.

Igualdad y equidad - se garantizará la igualdad en el trato y el acceso a oportunidades, reconocimientos y privilegios, que tendrán base exclusiva en los méritos de cada persona, su idoneidad moral y la calidad de su desempeño en el trabajo y/o estudio, independientemente de cualquier vínculo con quienes ejercen la autoridad y el poder de decisión dentro de la institución. Ante semejanza de mérito, nivel y capacidad se observará la igualdad en las posibilidades de acceso a la formación y la promoción en el trabajo o estudio. De implementarse medidas de equidad para corregir situaciones de acceso desigual, serán concebidas por categorías y no ante casos individuales, buscando incidir en la creación de condiciones de trabajo y estudio que permitan lograr la igualdad.

Comunicación y transparencia - la comunicación directa y fluida en todas las direcciones y sentidos entre integrantes de los órdenes, funcionarios TAS y autoridades, es a la vez derecho y obligación de todas y cada una de las partes antedichas y debe tender a evitar el aislamiento, la segregación y/o la invisibilización de personas/grupos, que son situaciones

opuestas a la meta de su normal integración en la comunidad. Se deberá tener en cuenta la coexistencia en la comunidad de FCIEN de diferentes campos disciplinarios e idiosincrasias, códigos y contextos de referencia, lo que exigirá esfuerzos especiales en la comunicación institucional.

Cultura de cuidado - de las personas y del ambiente de trabajo y/o estudio; requiere un uso responsable del espacio y un relacionamiento con la institución consciente de su naturaleza de bien público, y cuidadoso del trabajo de quienes la sostienen, en pleno respeto del ambiente y de las normativas vigentes para la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de toda la comunidad y de la población en su conjunto.

V) PRINCIPIOS Y GARANTÍAS EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo en el ámbito de la FCIEN se deberán tomar procedimientos y medidas que garanticen el respeto de los 12 principios establecidos y definidos en el art. 4 de la *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de Udelar²*, a saber: **1**-Legalidad; **2**- Celeridad; **3**-Confidencialidad; **4**-Reserva; **5**-Imparcialidad; **6**-Buena fe y Lealtad; **7**-No revictimización; **8**-Prohibición de represalias; **9**-Igualdad y no discriminación; **10**-Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada; **11**-Valoración de la prueba; **12**-Garantía de no confrontación.

Cuando al concluir el proceso de análisis, investigación y/o sumario, la parte denunciada sea hallada responsable de la imputación, se aplicarán medidas de observación/sanción en forma acorde a su posición y gravedad. En contrapartida, se exigirá responsabilidad a la parte denunciante en caso que el resultado indique que se trató de denuncia en falso, usada como forma de coerción o de intención de causar daños a la reputación, honor y dignidad de la persona denunciada.

VI) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DESDE FCIEEN: CONSULTAS, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE DENUNCIAS

Quienes presuman hallarse dentro de la comunidad FCIEEN ante una situación de acoso, violencia, y/o discriminación por motivos de diversidad de género/sexo, étnico/racial, nacionalidad/origen, edad, discapacidad, apariencia física, religión, diversidad ideológica, etc., podrán realizar **consultas**, recurrir a **resolución de conflictos** y/o proceder a **formalizar denuncia** del caso.

Las acciones de consulta y/o denuncia se llevan adelante ante uno de los siguientes **agentes de recepción/actuación** previstos en la *Ordenanza central de violencia, acoso y discriminación (VAD)*²:

- **Unidad central técnica de Violencia, Acoso y Discriminación - UCVAD** (Art. 7 Ordenanza VAD²); **vías de contacto**: Brandzen 1956 apto. 405 esq. Arenal Grande – Teléfonos: 2408 7051 – 091 085 060 – Secretaría UCVAD: secretaria-ucvad@udelar.edu.uy - Unidad central: ucvad@udelar.edu.uy
- **Equipo Técnico del Servicio**: ⁸(Art.10 Ordenanza VAD2, designado por el CDC dispone de 72 hs. para definir si el caso se puede abordar en FCIEEN y, de no ser posible, informar a consultante/denunciante y, de tener su acuerdo, elevar el caso a la UCVAD); **vías de contacto**: Equipo Técnico Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat: vad.tc@udelar.edu.uy
- **En ausencia de Equipo Técnico del Servicio, Referente de FCIEEN** (Art.11 Ordenanza VAD², designado por el Consejo con competencias limitadas a atención de consultas y recepción de denuncias en FCIEEN, a trasladar a la **UCVAD** dentro de las 24 hs. de su recepción, hace su seguimiento).

El **procedimiento de consulta** se regula en el *Art.12 de la Ordenanza VAD*. Inicia al solicitar

⁸ Según cuanto disponga el Consejo de FCIEEN, podrá contarse en el servicio con apoyo de **una o más figuras con vínculo no docente y perfil técnico profesional** en psicología/sociología de las organizaciones del trabajo y estudio y/o en abogacía y que acrediten formación específica y/o experiencia documentada en el tratamiento de situaciones de violencia, acoso y discriminación - preferentemente con enfoque de género y derechos humanos- y resolución de conflictos en ámbitos laborales y educativos universitarios.

asesoramiento -de carácter no vinculante- a uno de los tres agentes anteriores, disponibles desde FCIEN (**Equipo Técnico o Referente del Servicio**) o a nivel central (**UCVAD**) a elección de quien consulta. Allí se brinda información sobre la política institucional y marco normativo vigente, encuadre de la situación y procedimientos alternativos de **resolución de conflictos o denuncia** y otras formas de actuación o intervención oportunas al caso. Cuando a juicio del personal técnico la situación motivo de consulta se identifique como conflicto entre partes que sea posible atender por resolución de conflictos, el personal técnico podrá generar instancias para procurar la solución de la controversia (*Art.13 Ordenanza VAD*).

Para **presentar denuncia** (*Art. 14 Ordenanza VAD*) tras consulta previa o sin ella, se podrá recurrir a uno de los tres agentes listados en esta sección, competentes para su recepción y seguimiento, siendo su **tramitación limitada al personal técnico** de **FCIEN** o **UCVAD**. Las **autoridades de FCIEN** podrán también actuar como agente receptor (ver *Sección VIII*) pudiéndose solicitar que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes.

Según prevé el *Art.14 de la Ordenanza VAD*, la denuncia debe formalizarse por nota o formulario firmado por la parte denunciante (o acta de declaración verbal, tomada por funcionario actuante quien debe firmar junto a la persona denunciante) y contener datos personales necesarios para individualizar a personas denunciantes, denunciadas y, de haberlos, testigos y las circunstancias. El agente receptor debe dejar constancia en la propia denuncia de su fecha de recepción y entregar **recibo de denuncia** con información para el seguimiento del trámite.

El trámite de la denuncia (*Art.15 Ordenanza VAD*) incluye entrevistas con las partes denunciante y denunciada por separado y en ese orden. La parte denunciada es informada del contenido de la denuncia en la instancia. Allí se informa el procedimiento previsto en el marco normativo vigente, la posibilidad de aportar testimonios y documentación que acrediten hechos denunciados y descargos de parte denunciada, instancias de contención y apoyo disponibles para cada parte (pueden contar con asistencia letrada y presencia de un representante gremial) y la previsión que una persona de su confianza pueda acompañar a la parte denunciante. Toda actuación del personal técnico debe constar por escrito, manteniendo su carácter confidencial y reservado, sin perjuicio de que tanto parte denunciante como denunciada tienen derecho a acceder a todas las actuaciones.

Ante la firme presunción de **falta administrativa** en la valoración inicial, el equipo técnico a

cargo del trámite informará a las autoridades de FCIEN para que disponga los procedimientos pertinentes (p.ej. *investigación y/o sumario administrativo*⁹ de existir relación funcional, *otras actuaciones* si hay estudiantes denunciados, etc.) pudiendo recomendar a tal punto la adopción de **medidas de protección** a la integridad de parte denunciante y eventuales testigos **y de prevención** ante posibles represalias -*Art.18 de la Ordenanza*- mientras se completa el trámite de la denuncia.

El informe final deberá especificar los elementos primarios que, de ser el caso, dan base a presumir la ocurrencia de los hechos denunciados, junto a sus conclusiones y recomendaciones. Según previsto en el *Art.16 de la Ordenanza VAD*, ante presunción firme de existir faltas administrativas, se deberá recomendar el inicio de un **procedimiento disciplinario**. Si por el contrario, a juicio del equipo técnico la situación corresponde a un conflicto entre partes y la parte denunciante opta por ello, la denuncia podrá derivar en un procedimiento alternativo de **resolución del conflictos**, como mediación **a cargo de técnicos** del servicio o de UCVA, tal como prevén los *Arts. 8, 10, 12 y 13 de la Ordenanza VAD*. El informe final se notifica a partes denunciante y denunciada junto a copia de las actuaciones y se informa al jerarca (Decana/o) de FCIEN. De corresponder una sanción, la misma deberá ser determinada por el Consejo de la Facultad de Ciencias, en forma acorde a la gravedad de la falta comprobada y las circunstancias en que ocurrieron los hechos.

VII) AGENTES DE PREVENCIÓN: CEG-FCIEN, EQUIPO TÉCNICO FCIEN

La CEG-FCIEN, con la integración y cometidos previstos en su reglamento de funcionamiento aprobado por el Consejo¹⁰, integrará a sus competencias la definición y concreción de actividades de prevención, sensibilización y capacitación sobre VAD planteadas en IV.B. La CEG-FCIEN fomentará la participación en instancias de formación y capacitación propias o en aquéllas que puedan surgir en otros servicios o a nivel central o

⁹ La investigación administrativa es el procedimiento tendiente a determinar/comprobar la existencia de actos y hechos irregulares o ilícitos en el servicio -o que lo afecten directamente aún siendo extraños al mismo- y a individualizar responsabilidades. De hallarse elementos que sostienen la denuncia con plena prueba de la falta, las autoridades pueden definir su sanción directa o decretar sumario administrativo a la(s) persona(s) responsables en el caso de surgir elementos de prueba semiplena de la imputación. El sumario administrativo tiende a determinar o comprobar la responsabilidad de los imputados de la comisión de falta administrativa y a su esclarecimiento en forma previa a definir una sanción.

¹⁰ Resolución del Consejo de Facultad N°83 del 08-02-21, "Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Equidad y Género de la Facultad de Ciencias".

en otros ámbitos, con el fin de generar los niveles de conciencia colectiva imprescindibles para que el demos universitario sea en su conjunto el primer y principal agente de prevención dentro de la comunidad FCIEN. El Equipo Técnico FCIEN apoyará a la CEG-FCIEN en el diseño y ejecución de dichas actividades y respondiendo a necesidades identificadas en la labor de monitoreo y seguimiento.

VIII) AGENTES INSTITUCIONALES RESPONSABLES ANTE VAD Y OTRAS FORMAS DE INEQUIDAD

Cada caso venido a **conocimiento formal de las autoridades de FCIEN** será remitido a los agentes definidos en la *Ordenanza VAD de Udelar*² para la actuación dentro de los plazos y procedimientos allí previstos y, según la conclusión técnica sobre el mérito del caso y sugerencias para su tratamiento, adoptar resolución que incluya posibles medidas para contener, corregir y erradicar la situación identificada. Asimismo el *Art. 20 de la misma Ordenanza* clarifica que los procedimientos por ella regulados y reflejados en este protocolo de FCIEN no obstaculizan *“el 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”*.

IX) FUENTES CONSULTADAS

1. Secretariado General de las Naciones Unidas, documento ST/SGB/2008/5 del 11/02/2008, *“Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority”*. Disponible únicamente en francés e inglés.
www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2008/5
2. Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 217 A (III) del 10/12/1948, *“Declaración Universal de los Derechos Humanos”*. www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/
3. Constitución de la República Oriental del Uruguay, del 02/02/ 1967, *“Art.8 Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los*

talentos o las virtudes". www.impo.com.uy/bases/constitución/1967-1967

4. Organización Mundial de la Salud, **2004**. "Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo." *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*. N°4.)

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42660>

5. Mangarelli, C. Acoso laboral. Concepto y protecciones. *Revista de Derecho, Universidad de Montevideo*, **2012**, Año V, N°9. [revistaderecho.um.edu.uy/wp-](http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf)

[content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf](http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf)

6. Giuzio, G. El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico. *Revista de la Facultad de Derecho, Udelar*. **2014** (31): 185-192.

revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/arcle/view/54

7. Organización internacional del Trabajo (OIT). *El Convenio número 190, la Recomendación número 206, y la Resolución que los acompaña*. Ginebra, **2019**.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

8. Parlamento Nacional, Ley N° 19.849 del 23/12/**2019**, "Ley de aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Aplicable a partir del 25/06/**2021**.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes-internacional/19849-2019>

9. López, M. Acoso escolar y cibernético en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Educación*, **2017**, 15 (1): 11-26. webs.uvigo.es/reined/

10. Romero Palencia, A. & Plata Santander, J.V. Acoso escolar en universidades. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, **2015**, 20 (3): 266-274.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29242800003.pdf>

11. Vergel, M., Marnez, J. & Zafra, S. Factores asociados al bullying en instituciones de educación superior. *Revista Criminalidad*, **2016**, 58 (2): 197-208.

www.scielo.org.co/pdf/crim/v58n2/v58n2a08.pdf

12. Parlamento Nacional, Ley N° 18.561 del 11/09/**2009**, "Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno".

www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009

Poder Ejecutivo, Decreto N° 256/017 del 11/09/**2017** "Reglamentación de la Ley 18.561"

www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017

13. Espasandín, M.V. & López, A. (coord.), Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención. *Colección Art. 2, CSIC, Universidad de la República*, **2018**.

<https://hdl.handle.net/20.500.12008/20222>

14. Universidad de la República, Consejo Directivo Central, “*Política institucional sobre violencia, acoso y discriminación*”. Resol. N°6 del 26/03/**2019**.

<https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/02/Politica-Institucional-violencia-acoso-y-discriminacion.pdf>

15. Universidad de la República, Consejo Directivo Central, Resol. N°5 del 22/12/**2021**. (“*Ordenanza de actuación ante violencia, acoso y discriminación*”).

<https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/04/ORDENANZA-5.4.2021.pdf>

16. Facultad de Ciencias. Comisión de Equidad y Género. 21/05/**2020**. “*Definiciones sobre discriminación y acoso en el ámbito de trabajo y estudio de la Facultad de Ciencias de Udelar y marco legal nacional vigente.*”

<https://www.fcien.edu.uy/institucional/genero-y-equidad#:~:text=Creada%20el%2011%20de%20febrero,de%20la%20Facultad%20de%20Ciencias>

Consejo de la Facultad de Ciencias. Resol. N°2, 15/07/**2020**. “3. Tomar conocimiento y agradecer la presentación del documento “*Definiciones sobre discriminación y acoso en el ámbito de trabajo y estudio de la Facultad de Ciencias de Udelar y marco legal nacional vigente.*”

www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e8e2f04a73b45bdb03256dd5005d4425/352f32c43c31d67a832585d9004d46d1?OpenDocument

17. Parlamento Nacional, Ley N° 17.817 del 06/09/**2004**, “*Ley de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación*”.

www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004

Poder Ejecutivo, Decreto N°152/006 del 30/05/**2006**.

www.impo.com.uy/bases/decretos/152-2006

18. Parlamento Nacional, Ley N° 19.846 del 19/12/**2019**, "*Ley de igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento*". Decreto de reglamentación no disponible.

www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019

19. Parlamento Nacional, Ley N° 19.580 del 22/12/**2017**, "*Ley de violencia hacia las mujeres basada en género*"

www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009

Poder Ejecutivo, Decreto N°339/019 del 11/11/**2019**, "*Reglamentación de la Ley N°19.580*".

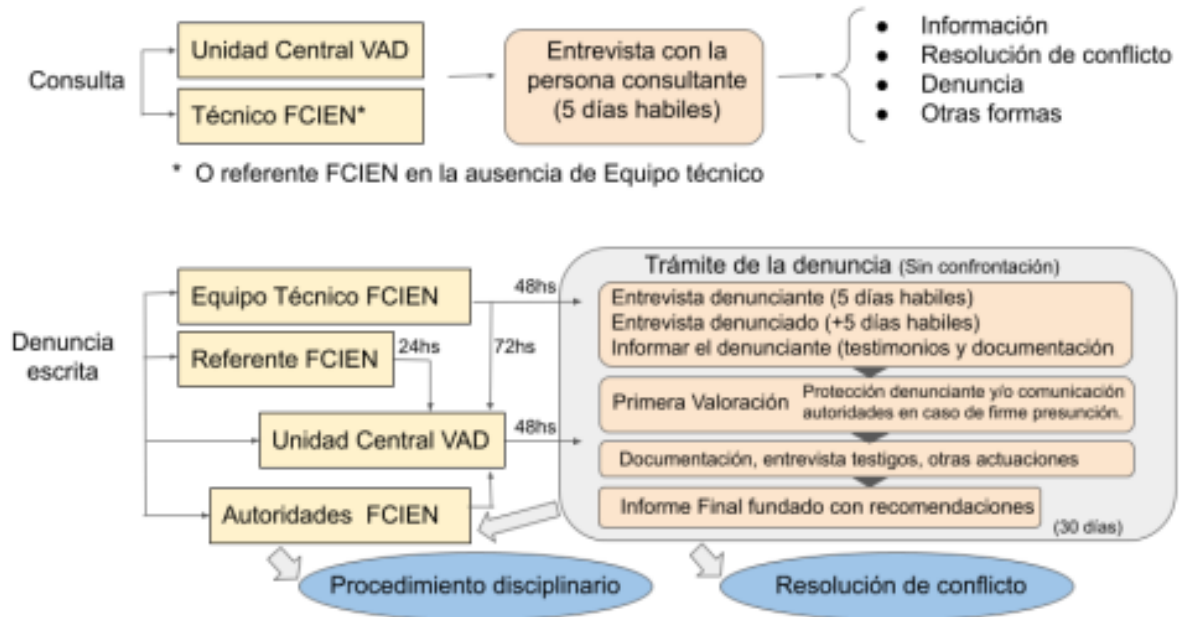
www.impo.com.uy/bases/decretos/339-2019

20. Vinyamata Camp, E. Diccionario *Conflictología - Curso de resolución de conflictos*. 5ta Ed. Editorial Ariel. **2014**.

21. Organización de las Naciones Unidas. Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Orientaciones para el empleo de en español. **2020**.

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE CONSULTA Y DENUNCIA



ANEXO I - ACUMULADO DE DEFINICIONES EN VAD CITADAS EN LA SECCIÓN IV.B

(por

orden

alfabético)

Abuso de Autoridad: Consiste en el uso impropio o abusivo de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra(s) persona(s). Esto es particularmente grave cuando una persona o grupo de personas utiliza(n) la influencia proveniente del poder o autoridad conferidos para otros propósitos a fin de influir en forma impropia sobre las condiciones de avance en los estudios, carrera o empleo de otra(s) persona(s) incluyendo, sin quedar limitado a ello, convocatorias, concursos, asignación y renovación de contratos, evaluación del desempeño o promoción. El abuso de autoridad puede también incluir conductas que crean ámbitos de trabajo y de estudio hostiles u ofensivos, entre los que se incluyen - nuevamente sin ser exhaustivos- el uso de la intimidación, amenazas, chantaje o coerción. La discriminación y el acoso, incluyendo el acoso sexual, son particularmente graves cuando se manifiestan acompañados por abuso de autoridad⁵.

Acoso: abarca cualquier conducta u acto inapropiado y/o no deseado por su receptor/a, que puedan percibirse objetivamente como causa de ofensa o humillación. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos, imágenes o acciones que tiendan a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que generen un ambiente de trabajo y/o estudio intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede ser de naturaleza **moral o psicológica** cuando en el relacionamiento se da un trato vejatorio y descalificador con el fin de desestabilizar a la persona en el plano psíquico o llegar a adquirir también naturaleza **física**, deviniendo en actos de violencia, destrato y agresión física hacia la persona acosada. Según su ámbito de desarrollo en el marco de ambientes de trabajo o de estudio, se lo identifica como "**acoso laboral**" o "**mobbing**" en el primer caso y "**acoso entre pares en ámbitos de estudio**" o "**bullying**" en el segundo (más frecuente entre menores de edad, pero

con alcance al ámbito de la educación superior universitaria, con características propias al mismo). En el caso particular de la Facultad de Ciencias dado que se trata de un ambiente de estudio y trabajo al mismo tiempo, pueden existir situaciones de acoso que impliquen otro tipo de vínculos⁵.

Acoso entre pares en estudio (“bullying”): el hostigamiento o maltrato escolar suele darse entre pares en los ámbitos de estudio. Incluye maltrato o agresión psicológica, a nivel verbal y físico, desarrollado dentro de ambientes de estudio, pero no necesariamente dentro de las aulas, a veces pueden ser mediados por tecnología (ciberacoso). El acosador (o grupo acosador) intimida en forma reiterada a la víctima, que les percibe como más fuerte(s), más popular(es), etc⁵.

Acoso laboral (“mobbing”): forma de maltrato que tiene lugar en el ambiente de trabajo y puede ser llevado a cabo por una o más personas. En algunos ámbitos se lo ha definido como la conducta abusiva (agresión psicológica) y sistemática a que se somete a una persona, que genera presión en el ambiente laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración y que se manifiesta por medio de conductas, palabras o actitudes reiteradas que

laceran la dignidad e integridad psíquica del trabajador, poniendo en peligro o degradando sus condiciones laborales. Tiene especialmente lugar a través de burlas y motes (a veces minimizados y naturalizados en ese ambiente), la provocación reiterada que lleva al otro a explotar, amenazas, propagación de rumores falsos, desaires o apartando a quien es objeto del hostigamiento del resto del grupo, llevando a su aislamiento. Todo ello representa violencia psicológica que se expresa a través de actos hostiles y negativos, dentro y fuera del trabajo, tratando de hacer pasar a la víctima como incompetente, improductivo, problemático y hacerlo en forma talmente sutil que sea difícil comprobarla. En general se busca o bien que la víctima abandone su trabajo o su marginación previa y desacreditación, en general bajo la motivación de eliminar a quien para el acosador/grupo acosador es motivo de molestia o amenaza a sus intereses personales/grupales. Los acosadores pueden ser grupos sociales externos, compañeros de trabajo, superiores o subordinados. Según la relación jerárquica en el ambiente laboral se puede distinguir entre **mobbing horizontal** (entre pares jerárquicos, por ej. entre compañeros de trabajo) o **vertical ascendente** (por ej., un grupo ante un nuevo jefe exigente) o **vertical**

descendente (por ej. un jefe que abusa de su posición respecto a un subordinado). Por objetivos puede darse también a nivel institucional, cuando se busca que la persona se desvincule por iniciativa propia del cargo que ocupa⁵.

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 Dirección General Jurídica Universidad de la República 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 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 (Convenio OIT C190 de 2019 y Ley No 19.849 de 23/12/2019 art.1a.).

Violencia y acoso por razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.(Convenio OIT C190 de 2019 y Ley No 19.849 de 23/12/2019 art.1b).

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).

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).