



|   |                           |                                 |
|---|---------------------------|---------------------------------|
|   | Procedimiento Documentado | Código:<br>PR-DIREN-CASVAD- 001 |
|   |                           | Versión:0.0                     |
|   | Protocolo de actuación    | Página: 1 de 2                  |

**Objetivo:** Definir un procedimiento de actuación ante situaciones de violencia , acoso, discriminación e inequidad en los ámbitos laborales, de estudio y de cogobierno en la Escuela de Nutrición (EN) en donde guíe a los implicados sobre los pasos a seguir.

**Alcance:** Aplica a todos/as los/as integrantes de la EN, incluyendo estudiantes, personal docente, personal técnico, administrativo y de servicios, becarios, pasantes y egresados de la misma que participen de actividades en la institución. También, puede aplicarse, si corresponde, al personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios.

**Abreviaturas:**

EN: Escuela de Nutrición

DEN: Dirección de la Escuela de Nutrición

CASVAD: Comisión Asesora de Violencia, Acoso y Discriminación.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

UdelaR: Universidad de la República

**Definiciones:**

A los efectos de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación - UdelaR y sin perjuicio de otras que normas de mayor jerarquía establezcan en el futuro, se estipulan las siguientes definiciones:

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

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

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

**Acoso sexual:** todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El mismo puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a. Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - b. Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
  - c. Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para 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 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.

#### **Documentos de referencia:**

Ordenanza de la Udelar. Recuperado 14/02

<https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/01/Ordenanza-de-accion-ante-situaciones-de-violencia-acoso-y-discriminacion.pdf>.

Procedimiento documentado de la EN.

## **Responsables o condiciones generales:**

-Es responsabilidad del estudiante, personal docente, personal técnico administrativo y de servicios, pasantes, egresados que participen en actividades de la EN , personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios: tomar conocimiento de los establecido en este documento y de las futuras modificaciones que pueda llegar a tener

-Es responsabilidad de la CASVAD: crear y difundir talleres, cursos y jornadas de sensibilización sobre género, violencia, acoso y discriminación en los espacios correspondientes a la EN. Además, tratar de manera eficiente y preservando en todo momento la integridad de las partes en cualquier situación (aplicando los protocolos). Mantener los protocolos actualizados.

-Es responsabilidad de la Dirección de la Escuela de Nutrición: garantizar la correcta aplicación de los protocolos.

## **Desarrollo del Contenido:**

### **Procedimiento de prevención:**

- Realizar campañas de sensibilización/denuncia
- Promover y lograr un clima organizacional sano
- Llevar a cabo talleres de capacitación

### **Procedimiento de consulta:**

Cuando una persona considere que está pasando por una situación de violencia, acoso o discriminación podrá realizar una consulta con la Unidad Central o con el Referente de la EN a fin de obtener asesoramiento. Quien reciba la consulta deberá agendar una entrevista con la persona consultante en un plazo de 5 días hábiles. La consulta deberá tratarse de manera reservada y se informará los procedimientos, política institucional, marco normativo, el procedimiento alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas.

### **Procedimientos alternativos de resolución de conflictos:**

En el caso de que la Unidad central valore que existe una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la

solución de la controversia. Estos procedimientos alternativos nunca podrán tener lugar en los casos en que corresponda aplicar la garantía de no confrontación prevista en el artículo 4° numeral 12 de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.

### **Presentación de denuncias**

Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden presentarse ante la Unidad central o ante el Referente de EN de contarse con el mismo, de lo contrario serán remitidas exclusivamente a la Unidad central. Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante. El interesado podrá optar por plantear la denuncia ante las autoridades del Servicio solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes.

Cuando la denuncia se presente ante un Referente, éste deberá remitir a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas. Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscrita por el Referente, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite.

El plazo de tratamiento de la denuncia en una primera instancia no podrá superar los 30 días hábiles, contado desde el día siguiente al de presentación de la denuncia. En los casos en que la investigación de la denuncia no haya concluido en ese plazo, podrá prorrogarse por igual período.

### **Trámite de la denuncia**

La Unidad central que tenga a su cargo la tramitación de una denuncia, deberá comunicarse con la persona denunciante dentro de las 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la denuncia y coordinará una entrevista con ella dentro del plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a su recepción. En esta instancia deberá informarle acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a fin de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista con la persona denunciante, la Unidad central deberá entrevistar a la persona denunciada. En este acto deberá ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia, informarla acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a fin de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Si en una primera valoración la Unidad central considera que existe una firme presunción de que se configura falta administrativa, deben comunicarlo a las autoridades del Servicio, al efecto de que dispongan los procedimientos que correspondan, sin perjuicio de continuar con el trámite de la denuncia. Asimismo podrán recomendar la adopción de las medidas de protección previstas en el artículo 17. Tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán contar con asistencia letrada y con la presencia de un representante gremial. La persona denunciante podrá además ser acompañada por una persona de su confianza. A continuación la Unidad central podrá entrevistar testigos y realizar las actuaciones pertinentes para la elaboración de su informe final, teniendo en cuenta que los procedimientos tendientes a determinar la existencia de hechos irregulares y la responsabilidad disciplinaria que pudiera corresponder, tendrán lugar en una etapa posterior. La Unidad central deberá dejar constancia por escrito de todas sus actuaciones. Las actuaciones serán reservadas, sin perjuicio del derecho que tienen tanto la persona denunciante como la persona denunciada, de acceder a las mismas. El plazo de tratamiento de la denuncia en una primera instancia no podrá superar los 30 días hábiles, contado desde el día siguiente al de presentación de la denuncia. En los casos en que la investigación de la denuncia no haya concluido en ese plazo, podrá prorrogarse por igual período, debiendo informar la Unidad central, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

### **Finalización del procedimiento**

Una vez concluida la actuación, la Unidad central deberá realizar un informe fundado en el que señale los elementos primarios que harían presumir el acaecimiento de los hechos denunciados, exprese sus conclusiones y formule recomendaciones.

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

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

La Unidad Central elaborará informes semestrales sobre las actuaciones cumplidas, los que comunicará a la Comisión Central con la finalidad del mejor cumplimiento de las atribuciones establecidas en el artículo 6° de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.

En estos informes se deberá eliminar todo dato personal que permita identificar a las personas involucradas, así como otros datos que sin ser de carácter personal, asociados o cruzados con otros datos, permitan la identificación de las personas involucradas.

### **Medidas de protección**

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

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

### **Respeto de la autonomía de la persona denunciante**

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

### **Ejercicio de potestades por parte de las autoridades**

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