

**EL CONSEJO DELEGADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 30 DE SETIEMBRE DE 2013, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

3.

(Exp. 011900-000240-13) - 1) Atento a lo solicitado por el Orden Docente, postergar la consideración de la propuesta de determinación del procedimiento para efectuar denuncias de situaciones de acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República, formulada por la Comisión Central oportunamente designada para entender en la temática, antecedentes que lucen en el distribuido N° 1745.13.

2) Encomendar a la referida Comisión Central que considere las observaciones e interrogantes planteadas en Sala.

3) Solicitar a quienes plantearon dichas observaciones e interrogantes que las hagan llegar por escrito a la Comisión, de ser posible antes del viernes 4 de octubre próximo.

4) Subrayar que la gran relevancia del asunto, hace especialmente necesario contar con las posiciones de todos los colectivos.

5) En relación con lo indicado en el numeral anterior, solicitar a los colectivos que den su opinión en un plazo no superior a las dos semanas a partir del momento en que reciban el nuevo documento.

(7 en 7)

Comuníquese a todos los Servicios y Ordenes a AFFUR y siga al Departamento de Comisiones y Claustro.

  
DANIEL RODRÍGUEZ  
DIRECTOR DE DIVISIÓN  
SECRETARÍA GENERAL

9  
nueve



UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

# COMISION CENTRAL DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Montevideo, 18 de octubre de 2013

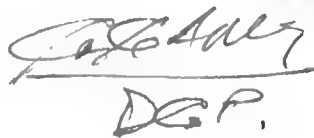
Sr. ProRector de Gestión Administrativa:  
Dr. Roca

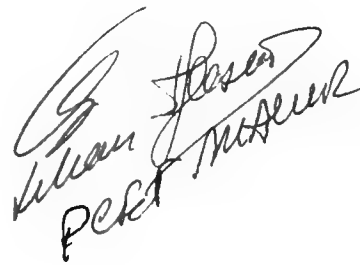
La comisión Central de Acoso Laboral y Discriminación eleva a usted el informe acordado por la comisión sobre **"Procedimiento de Denuncia sobre Acoso y Discriminación en el Ámbito de la UdelaR"**.

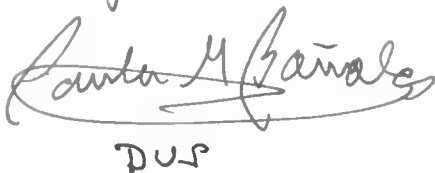
Sin otro particular , ponemos a consideración de usted la propuesta aquí planteada.

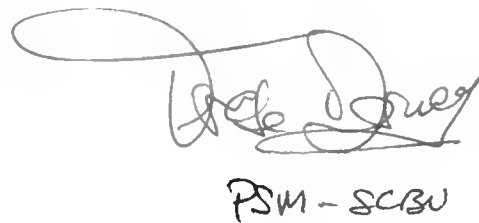
Saludamos atentamente , por la Comisión


  
DGP.


  
DGP.


  
PDET

  
DGP

  
PSM - SCBU

  
GRACIELA GONZALEZ  
ADUR

  
PSM - SCBU

  
PSM - SCBU

10  
de 27

## COMISIÓN CENTRAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA UDELAR - 18/10/2013

### INFORME PRELIMINAR

A los efectos de despejar las dudas planteadas en sala en la sesión del CDGAP del lunes 30 de setiembre, y particularmente las transmitidas por los Decanos de Facultades de Enfermería y Humanidades, esta Comisión efectúa las siguientes precisiones:

El espíritu del trabajo de esta Comisión es promover ambientes saludables de trabajo y estudio dentro de la institución en clave de respeto de los Derechos Humanos y Equidad de Género. El "procedimiento" elevado al CDGAP busca dar una respuesta inicial a una problemática que requiere una atención inmediata, pero no pretende ser la forma definitiva de atención, ni tiene, una perspectiva sancionatoria del denunciado, del denunciante, ni del personal jerárquico u operativo de los servicios. El procedimiento que se pide al CDGAP que apruebe y eleve a consideración del CDC, no es un procedimiento disciplinario o sancionatorio, sino una intervención de carácter preventivo realizada desde una perspectiva de salud.

Contextualizando la propuesta, debe informarse que la Comisión comenzó su trabajo estudiando protocolos institucionales de diversas organizaciones/instituciones nacionales y extranjeras, la normativa internacional y el derecho positivo nacional al respecto. Esas son las fuentes que inspiraron la propuesta. El trabajo realizado ha tratado de incorporar distintas visiones de la temática: el abordaje desde una perspectiva de género y el que puede realizarse desde una perspectiva de salud ocupacional o de salud y seguridad de los ambientes de trabajo/estudio, desde los Derechos Humanos.

La propuesta ha sido redactada a partir de un documento manejado por la DGP dentro de esta Comisión Central, que fue reelaborado por AFFUR para llevarlo a la Comisión Bipartita acordada en el ámbito de negociación colectiva que tuvo lugar en el MTSS en abril de este año. En la Bipartita participaron AFFUR, el Pro Rector de Gestión y la Directora de la DGP como representantes de la Universidad, contando con asesoramiento jurídico. Allí el documento fue acordado en términos generales; remitido nuevamente a esta Comisión Central, para que lo enriqueciera con sus aportes, por cuanto se pretende que el mismo tenga vigencia para toda la Universidad.

Se considera pertinente recordar que esta Comisión es interdisciplinaria, interservicio y cogobernada. Si bien desde que se comenzó a sesionar se ha insistido en la participación del Orden Estudiantil, por diversos motivos no ha mantenido una presencia continua. Si bien este

11  
0112

documento parecería enfocarse fuertemente hacia el mundo del trabajo, la Comisión en ningún momento dejó de contemplar la realidad de los estudiantes e integrarla en el debate, recavando también bibliografía referida a dicho ámbito. La Comisión pretende que el trabajo que ha venido realizando (elaboración de un protocolo de actuación que incluirá un marco jurídico, definiciones técnicas, formularios de denuncia, remisión a instrumentos técnicos, etc., la planificación de actividades de promoción y formación en torno a la temática) produzca desarrollos que atiendan también, específicamente, la problemática estudiantil.

Al prever las figuras del Coordinador y Subcomisiones se pretende agilizar los procedimientos (se acompaña un diagrama del procedimiento a los efectos de facilitar su comprensión).<sup>1</sup> Las Subcomisiones estarán conformadas por tres integrantes de la Comisión Central y al menos uno de ellos pertenecerá al mismo orden o gremio del denunciante, pero no tendrá carácter de representante de esa persona sino que intervendrá como garante en el procedimiento (art. 10 de la ley 18.561). El delegado gremial participará aún cuando el denunciante no esté afiliado al gremio, preservando la capacidad de la persona implicada de solicitar que algún integrante de la Comisión no intervenga en el proceso. El Coordinador será un integrante de la Comisión que funcionará como referente a los efectos de comunicarle la existencia de denuncias o de consultas, que además podrá firmar los movimientos de simple trámite de los expedientes. También será quien tome conocimiento inmediato de las denuncias y quien dirá a los administrativos de Sección Comisiones a qué Subcomisión deberá convocarse, o si debe convocarse la Comisión en pleno. Se enfatiza que toda persona involucrada en el proceso deberá regirse bajo el Principio de Confidencialidad.

En cuanto a la resolución que adopte la Subcomisión se pretende que sea unánime, pero podrá no lograrse la unanimidad y en tal caso se transmitirán a la Comisión las diversas opiniones que se plantearon. Con respecto a la recomendación prevista en el punto 7) del procedimiento, si bien esta Comisión propenderá a alcanzar la unanimidad entre sus integrantes, en caso de no lograrse, se decidirá a través de mayoría simple.

La literatura técnica de referencia y los marcos jurídicos considerados (en particular en lo referido al acoso sexual, el art. 6° de la ley 18.561) hacen especial hincapié en el carácter reservado de los procedimientos y establecen la confidencialidad como deber instrumental, por cuanto tiene como fin preservar derechos fundamentales tales como el derecho a la intimidad, a la dignidad personal, al buen nombre y la honorabilidad de las personas, y en definitiva se imponen en razón del deber de la Administración de obrar otorgando las garantías del debido procedimiento, por cuanto parten de la consideración de que es primordial atender al principio de inocencia.

---

1 VER ANEXO "A"

De no otorgarse preeminencia al deber de confidencialidad, que en caso de los técnicos participantes consiste en el deber de mantener el secreto profesional, se estará dando lugar a la divulgación de circunstancias de la vida de las personas que pueden perjudicarlos. Esto no significa que tanto denunciante como denunciado no podrán acceder a la información que les atañe (y es a su respecto información personal). Para conciliar el derecho de las personas a que se mantenga reservada su información personal, con el derecho de acceso a la información pública, se otorgará a estos procedimientos carácter de reservado. Realizado esto, en caso de que la prensa o el público en general pretendan tener acceso a esa información, las autoridades universitarias estarán en condiciones de no brindarlo, al amparo de la legislación vigente (Ley 18.331 y 18.381).

Con respecto a las "medidas administrativas" que la Comisión sugerirá a los servicios, el término tiene un carácter amplio. Las "medidas" pueden ser: aconsejar que se modifiquen determinados procesos de trabajo, que se dispongan traslados de alguno o varios funcionarios dentro de una misma dependencia o fuera del servicio, que se modifiquen los horarios de trabajo o de clase, que se instruya a las personas de un determinado sector sobre la manera de interactuar, o que se inicie un procedimiento tendiente a *determinar*, (otorgando las garantías del debido procedimiento administrativo) si algún funcionario docente o no docente, o algún estudiante, han tenido participación en un hecho, acto u omisión irregular, que configure falta administrativa. Es posible que se recomiende iniciar un procedimiento disciplinario tanto al denunciado como al denunciante, si la Comisión considera que hay elementos que permiten presumir que la denuncia se efectuó brindando información falsa y con manifiesta mala fe. La Comisión o Subcomisiones **nunca** recomendarán sanciones.

Con respecto a si este procedimiento puede derivar en resoluciones del CDC que puedan ser recurridas: la Comisión sugerirá la adopción de "medidas administrativas" en función de considerar suficientemente probado que existe una situación que así lo requiere, y brindando fundamentos de lo sugerido, de modo que las autoridades competentes actúen como corresponde, es decir adoptando resoluciones motivadas, razonables y ajustadas a derecho. Por lo demás **todas las resoluciones de todas autoridades universitarias** (Jefes, Directores, Consejos, Comisiones Directivas, el Consejo Directivo Central y por delegación el Consejo Delegado Académico) pueden ser objeto de recursos y eventualmente de la acción de nulidad y de acciones reparatorias, y en estos casos es la Universidad (persona jurídica con quien se entablan las acciones) la que podrá o no ser condenada. Pero aún sin la aprobación de este procedimiento ello puede ocurrir y ocurre, y precisamente lo que se pretende es evitar que por no atender las situaciones de acoso, violencia o discriminación, o por actuar erróneamente en torno a la problemática, se incurra en responsabilidad.

13  
true

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UDELAR 04/10/13)

Este procedimiento se aplicará en caso de denuncias por acoso sexual, laboral, y por actos de violencia o discriminación dentro de la Universidad de la República, ya sea por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio-culturales. Se considera pertinente destacar que dicho documento fue constituido desde una perspectiva de prevención y promoción de salud, apuntando a la preservación y reproducción de ambientes saludables de estudio y/o trabajo.

El procedimiento será llevado adelante por la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación, la que establecerá su forma de actuación. Contará con una Coordinación y Subcomisiones con el fin de dotar de mayor agilidad al procedimiento.

Las Subcomisiones estarán integradas por tres miembros dentro de los cuales deberá estar el representante del orden o gremio involucrado. Deberán elaborar informes acordados por unanimidad. En caso de no lograrlo enviarán a la Comisión Central las distintas opiniones.

Las denuncias serán derivadas a informe de equipos técnicos interdisciplinarios que funcionarán en el ámbito de Bienestar Universitario, sin perjuicio de que se podrá convocar a otros equipos o técnicos cuando la situación así lo requiera.

Las denuncias se presentarán por escrito. En caso de realizarse en forma verbal, se labrará un acta firmada por el denunciante o su representante gremial o asesor jurídico.

El tratamiento de las denuncias seguirá las siguientes etapas:

- 1) Recepción de denuncias. Las mismas podrán presentarse ante:
  - 1.1 Comisión Central de Prevención y actuación ante el Acoso y la Discriminación.
  - 1.2 Autoridades de los respectivos servicios.
  - 1.3 Bienestar Universitario: División Universitaria de la Salud o Programa de Salud Mental.
  - 1.4 Gremios Universitarios.
  - 1.5 Unidades de Apoyo a la Enseñanza de los servicios universitarios
- 2) La denuncia presentada en los ámbitos señalados en el punto 1, deberá remitirse con carácter urgente y dentro de un plazo máximo de tres días hábiles de recibida a la Comisión Central de Prevención y actuación ante el Acoso y la Discriminación, a través de una actuación con carátula de **RESERVADO**. En ningún caso la carátula podrá identificar a las personas involucradas. Toda la información a la que la Comisión, el equipo técnico, así como toda persona que intervenga en el proceso acceda, será de carácter **CONFIDENCIAL**. Sin perjuicio del derecho al acceso a la información personal.

*16  
cultores*

- 3) La Coordinación tomará conocimiento de las denuncias, y lo comunicará en forma inmediata al resto de los integrantes de la Comisión. Simultáneamente convocará a una de las Subcomisiones, la que derivará el asunto al Equipo Técnico. Se procurará que esta etapa del procedimiento no supere los tres días hábiles.
- 4) La Subcomisión correspondiente comunicará la situación a las autoridades de los servicios implicados a los efectos de adoptar en forma inmediata medidas de protección apropiadas, en caso de ser necesario.
- 5) El equipo técnico recabará toda la información necesaria para elaborar el informe y podrá trasladarse al servicio correspondiente; entrevistando a los involucrados, observando los procesos y condiciones de trabajo y/o estudio.
- 6) El Equipo Técnico remitirá su informe a la Subcomisión, quién dispondrá de amplias facultades de consulta para sugerir las medidas administrativas a seguir.
- 7) Con los informes recibidos de la Subcomisión y del Equipo Técnico, la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación emitirá, por unanimidad, la recomendación a los servicios sobre cómo proceder. En caso de no alcanzarla, se resolverá por mayoría simple.
- 8) Las autoridades dictarán resolución teniendo presente las recomendaciones y si correspondiera adoptarán medidas administrativas y dispondrán el inicio de los procedimientos disciplinarios. No se adoptarán medidas disciplinarias sin otorgar las garantías del debido procedimiento.
- 9) Las autoridades de los servicios informarán a la Comisión Central de Prevención y actuación ante el Acoso y la Discriminación acerca de las medidas adoptadas. En caso de apartarse de las recomendaciones fundamentarán su actuación.

**PROPUESTAS DE COMPETENCIAS E INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN  
CENTRAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL  
ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN**

**COMETIDOS**

Se propone las siguientes competencias para la Comisión Central de Prevención y actuación ante el Acoso y la Discriminación.

- 1) Asesorar al Consejo Directivo Central de la UDELAR sobre las políticas institucionales a adoptar en materia de violencia en el trabajo y estudio, en sus diferentes manifestaciones (acoso sexual, laboral, discriminación por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio culturales).

- 2) Proponer estrategias, elaborar, planificar y ejecutar acciones de promoción y prevención de salud en las temáticas indicadas anteriormente, incluyendo los aspectos vinculados a la capacitación.
- 3) Dirigir el proceso de denuncias y la aplicación del procedimiento sobre acoso y discriminación.
- 4) Realizar el seguimiento de los casos y cumplimiento de sus recomendaciones por parte de los distintos servicios universitarios.
- 5) Promover la investigación en las temáticas de su competencia y coordinar con las unidades académicas correspondientes. Elaborar informes, análisis y estadísticas, las que podrán ser divulgadas previa autorización de la comisión.

### INTEGRACIÓN

La Comisión Central de Acoso y Discriminación se integrará por un delegado titular, con voz y voto, por cada uno de los siguientes espacios:

- a) Pro Rectorado de Gestión
- b) Comisión PCET-MALUR
- c) División Universitaria de la Salud
- d) Programa de Salud Mental de UdelaR
- e) AFFUR
- f) UTHC
- g) ADUR
- h) FEUU
- i) Egresados
- j) Red Temática de Estudios de Género de la UdelaR

Cada espacio contará además con la cantidad de alternos y asesores que entienda necesario.

Todos los espacios universitarios relacionados con la temática, que no estén directamente representados en esta comisión, podrán participar de las reuniones y coordinar actividades.

### FORMA DE RESOLUCIÓN:

Para definir recomendaciones en los procedimientos de acoso y discriminación, la Comisión deberá resolver por consenso. Toda otra decisión la adoptará por mayoría simple de los integrantes presentes que cuenten con voz y voto.



16  
Dieciséis

# PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE LA PRESENTACION DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UDELAR

VERSIÓN PRELIMINAR (Anexo A)

21/10/2013

17  
01/05/2017

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA SOBRE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UDELAR

### Objetivo del procedimiento

Gestionar las denuncias sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Udelar.

### Alcance del procedimiento

El procedimiento abarca desde que la persona que se siente acosada o discriminada realiza la denuncia a la autoridad (órganos) competente/s hasta que se toma una decisión definitiva sobre la situación del denunciante.

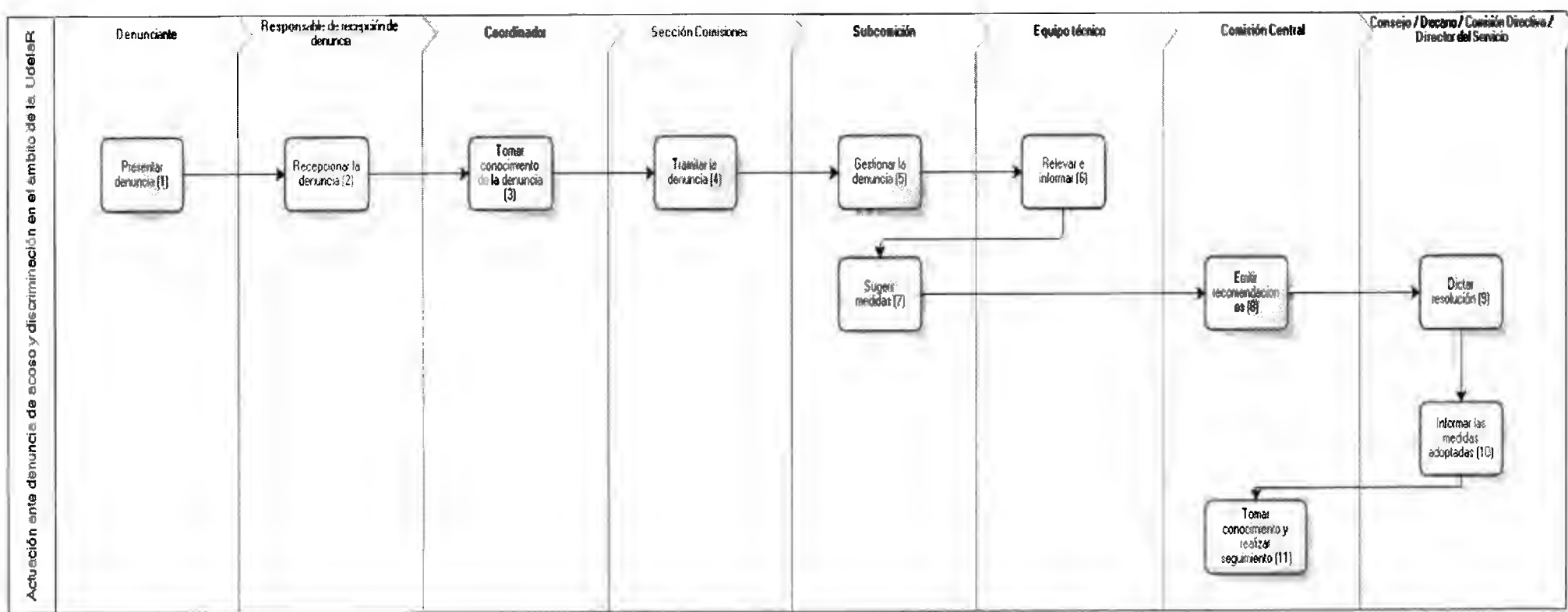
### Oportunidad de aplicación del procedimiento

El procedimiento se aplicará en caso de denuncia por acoso sexual, laboral, por actos de violencia o discriminación dentro de la Universidad de la República, ya sea por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical o de otros aspectos socio-culturales.

### Consideraciones generales

<b>A)</b>	<b>Normativa:</b> Constitución de la República, Ley 18.561 Acoso Laboral, Ley 16045 Prohibición de discriminación por sexo, Ley 17817 Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, Ley 18331 Protección de datos personales y acción de "habeas data", Ley 18508 Negociación colectiva en Sector Público, Ley 18381 Derecho de acceso a la información pública.
<b>B)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— La Comisión Central de Prevención y actuación ante el Acoso y la Discriminación está compuesta por: Pro Rector de Gestión, Comisión PCET MALUR, División Universitaria de la Salud, Programa de Salud Mental , AFFUR, UTHC, ADUR, FEUU, Egresados, Red Temática de Estudios de Género.</li> <li>— La subcomisión estará conformada por tres integrantes de la Comisión Central, con al menos uno de ellos integrante del mismo orden o gremio del denunciante.</li> <li>— Coordinador: será un integrante de la Comisión que funcionará como referente.</li> <li>— Equipos técnicos interdisciplinarios que funcionarán en el ámbito de Bienestar Universitario, además se podrán convocar otros equipos o técnicos cuando la situación así lo amerite.</li> </ul>

### Diagrama procedimiento



19  
Comisión

### Descripción del procedimiento

	Actividad	Descripción	Responsable
1	Presentar la denuncia	Las denuncias deberán presentarse por escrito ante los ámbitos correspondientes. En caso de realizarse en forma verbal, se labrará un acta firmada por el denunciante o su representante gremial o asesor jurídico.	Denunciante
2	Recepcionar la Denuncia	Los responsables de la recepción de la denuncia, tienen un plazo máximo de 3 días para remitir la misma, con carácter URGENTE a la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (Comisión).	Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación. Autoridades de los servicios. Bienestar Universitario/ DUS. /programa de Salud Mental. Gremios Universitarios. Unidades de Apoyo a la Enseñanza de los servicios universitarios.
3	Tomar conocimiento de la denuncia	El coordinador toma conocimiento de la denuncia e informa a la Comisión. Asimismo, deriva las actuaciones administrativas a la Sección Comisiones:	Coordinador
4	Tramitar la denuncia	Crea expediente con carátula de RESERVADO(información de carácter confidencial)y convoca a la Comisión o Subcomisión.	Sección Comisiones
5	Gestionar la denuncia	Deriva el asunto al Equipo Técnico.	Subcomisión (o Comisión)
6	Relevar e informar	El Equipo Técnico recabará la información necesaria para elaborar el informe (entrevistas, observación de procesos y condiciones de trabajo y o estudio, etc). Con la información obtenida, se elabora el informe para enviar a la Subcomisión.	Equipo Técnico

20  
11/11/17

7	Sugerir medidas	Con el informe elaborado por el Equipo Técnico, la Subcomisión sugerirá a la Comisión las medidas administrativas que crea pertinentes.	Subcomisión
8	Emitir recomendaciones	<p>Con los informes elaborados por la Subcomisión y por el Equipo Técnico, emite las recomendaciones a los servicios de cómo proceder con respecto a las medidas administrativas.</p> <p>Las medidas pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aconsejar que se modifiquen determinados procesos de trabajo o de estudio.</li> <li>• traslado de alguno o varios trabajadores/estudiantes, dentro de la misma dependencia o fuera de la misma</li> <li>• modificar los horarios de trabajo o de clases,</li> <li>• instruir a las personas de un determinado sector, sobre las maneras de actuar.</li> <li>• inicio de procedimiento disciplinario, si correspondiere.</li> </ul>	Comisión Central
9	Dictar resolución	Teniendo presente las recomendaciones de la Comisión, dictarán resolución, pudiendo, si correspondiere adoptar medidas administrativas, así como disponer el inicio de los procedimientos disciplinarios.	Consejo/Decano Comisión Directiva/Director del servicio
10	Informar las medidas adoptadas	Informarán a la Comisión acerca de las medidas adoptadas. En caso de apartarse de las recomendaciones, deberán fundamentar su actuación.	Consejo/Decano Comisión Directiva/Director del servicio
11	Tomar conocimiento y realizar seguimiento	La Comisión toma conocimiento de la resoluciones adoptadas por los órganos competentes y realiza el seguimiento de las recomendaciones.	Comisión Central



UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

DEPARTAMENTO DE COMISIONES Y CLAUSTRO  
GENERAL

Montevideo, 18 de octubre de 2013.

Con lo Informado por la Comisión, pase a ProRectorado de Gestión Administrativa para ser enviado al Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal.

Carolina Porley  
Directora de Departamento

22  
vechinos




UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

## PRO RECTORADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA


Montevideo, 23 de octubre de 2013.

Remítase a consideración del Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal.



Dr. Ricardo Roca  
Pro Rector de Gestión Administrativa

23 OCT. 2013 RECIBIDO EN LA  
FECHA EN LA DIVISION SECRETARIA GENERAL



MARÍA DE SALVO RUIZ  
Administrativa Externa  
Secretaría General