



N° de expediente: 008450-500606-21

Fecha: 13.12.2021

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD DE ESTUDIANTES Y TRABAJADORES DE ISEF

Unidad	SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF
Tipo	REGLAMENTOS - CREACION DE
Tipo:	Otros
Interesado:	COSSET
N° Resolución:	
N° Artículo:	
Fecha:	
Motivo:	
Solicitante:	

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 1	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 13/12/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Montevideo, 13 de Diciembre de 2021

Se adjuntan protocolo elaborado por la COSSET para la actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación y nota dirigida a Comisión Directiva de ISEF.

Montevideo, 4 de febrero de 2022.

Se adjunta Res. N° 45 de Comisión Directiva de fecha 17 de diciembre de 2021.

Pase a Dirección.

Firmado electrónicamente por Jefe de Sección Secretaría - ISEF Gabriela Rossana Brause Barrios el 04/02/2022 09:46:59.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
NOTA A COMISIÓN DIRECTIVA.pdf	115 KB	13/12/2021 18:12:09
Edicion del protocolo ISEF.pdf	118 KB	13/12/2021 18:18:36
Res N°45 de Com Dir de fecha 17 de dic de 2021 - Protocolo ante situaciones violencia acoso discrim - Elaborado por Cosset - Isef.pdf	183 KB	04/02/2022 09:46:10

Montevideo, 10 de diciembre de 2021

A las y los integrantes de la Comisión Directiva del Instituto Superior de Educación Física - Universidad de la República

Habiéndose notificado de las solicitudes de la Comisión Directiva (Res. N°57 de la CD de ISEF del 18 de junio de 2021, y Res. N°25 de CD del ISEF del 10/9/2021); y tras distintos intercambios por parte de los órdenes que integran la comisión, la COSSET de ISEF eleva a los y las integrantes de la Comisión Directiva de ISEF in informe que sistematiza algunas reflexiones y trabajo realizado durante este año, además de la presentación del protocolo interno de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación en ISEF:

1. En primer lugar, destacamos la importancia coyuntural de estar visibilizando las problemáticas vinculadas a la violencia de género, el acoso y discriminación en nuestra institución. En este sentido, entendemos fundamental continuar poniendo el tema en agenda como prioritario, y fomentar la consolidación de espacios institucionales que dialoguen y reflexionen para seguir construyendo colectivamente una institución libre de violencias.
2. También reforzamos la reocupación y disconformidad con las situaciones de violencia, acoso y discriminación que suceden en el ISEF, las cuales no solo vulneran derechos sino que también afectan a toda la institución. Esta es una situación que debe encontrarnos desde la reflexión y los acuerdos colectivos, para erradicar la cultura de la violencia, y comprometernos colectivamente a acompañar a aquellas personas que han sufrido situaciones de violencia, acoso y discriminación, así como promover una convivencia respetuosa desde la comprensión y el entendimiento de la diversidad de opiniones y perspectivas.
3. Entendiendo al ISEF como parte de la colectividad de la Udelar, debe ser menester de nuestra institución, la puesta en agenda de temas de interés, así como también la producción de conocimiento en pos de la transformación social, que problematice y tienda a erradicar las injusticias sociales y cualquier forma de discriminación de clase, etnia o género.
4. Por otro lado, entendemos fundamental que desde la institución se desarrollen acciones concretas que garanticen condiciones adecuadas de estudio y trabajo y particularmente garantías para el desarrollo de las denuncias. Para ello la COSSET está trabajando desde julio del corriente año en la elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación en ISEF. Esto ha requerido de diferentes asesoramientos y de intercambios para lograr un documento que sea acorde a la realidad institucional, posible de implementar en el corto plazo, y que sea efectivo en su aplicación. Se presenta, adjunto a esta nota, el protocolo elaborado por la comisión, y que entonces se pone a consideración de la Comisión Directiva del ISEF para su aprobación.
5. Destacamos el rol de asesoramiento técnico de María Lebboroni que, en su función de apoyo a la implementación del PDI del ISEF 2021-2025, ha estado asesorando en estas temáticas tanto a la COSSET como a la Comisión de Género y Equidad de

nuestra institución. A estas tareas se suma su definición como referente institucional (Res. N°2 de Comisión Directiva del 10/09/2021) ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, que viene ejerciendo, acompañando algunas denuncias realizadas en ISEF en diálogo permanente con la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación de la Udelar (UCVAD). Sin embargo, y más allá de reconocer la importancia de la tarea que viene llevando a cabo la Referente Institucional, es importante reafirmar que esta situación debe ser de carácter transitorio, mientras tanto se trabaja institucionalmente en la contratación de un equipo técnico de atención y acompañamiento a situaciones de acoso, violencia y discriminación. Es por ello que se propone que el protocolo presentado sea de carácter PROVISORIO, hasta que el equipo técnico comience a trabajar en el servicio, y revise o reelabore un protocolo de actuación acorde a sus tareas.

6. Es en este sentido que la COSSET sugiere trabajar en la creación de un equipo técnico conformado con profesionales especializados/as, que puedan encargarse de la recepción, acompañamiento al proceso y a la finalización de las denuncias, con las garantías necesarias para quienes denuncian y para quienes son denunciados/as. La conformación de dicho equipo debe ser con profesionales externos/as a la institución dando así mayores garantías de confidencialidad y de cuidado, y las vías de denuncia deben ser con protección de la identidad de todas las personas involucradas. Se buscará que este equipo tenga una participación más cercana a la persona denunciante, acompañando de cerca en todo el proceso. Luego de asesorarnos con la Comisión Abierta de Género y Equidad, y la Unidad Central de atención ante situaciones de acoso, violencia y discriminación de la Udelar, sugerimos que, la integración a integración de este equipo, tenga una conformación similar a:
 - 2 cargos escalafón R, de 30hs. (o el equivalente a 60 horas de trabajo semanal), con perfiles de asesoramiento legal, y acompañamiento psicológico (valorando especialmente el trabajo con perspectiva de género). Esta sugerencia es apenas un esbozo sobre cómo podría integrarse el equipo, no obstante ello, la conformación final del equipo dependerá de definiciones posteriores, y de las disponibilidades financieras de los servicios que finalmente acuerden la contratación conjunta.

Asimismo, se sugiere que este equipo técnico pueda ser compartido con otros Servicios, tal como realizó el Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, donde las Facultades de Agronomía, Arquitectura, Ciencias, Química, Ingeniería y Veterinaria comparten un equipo interdisciplinario, y se financia entre estos servicios. Por esta razón, se han iniciado diálogos con otros servicios del Área Salud, que estarían interesados en generar una contratación conjunta. Entendemos que ésta puede ser una vía idónea para la consolidación de un equipo técnico de atención en el mediano plazo. La COSSET se compromete a seguir asesorando sobre la conformación de este equipo, así como también a trabajar en los vínculos interinstitucionales que sean necesarios para la conformación de un equipo inter-servicios.

7. Finalmente reforzamos la idea de que es necesario tomar estas temáticas a nivel de toda la institución, buscando estrategias en diferentes espacios del ISEF que aporten a la prevención de situaciones de violencia, y promuevan espacios seguros, libres de violencia y más inclusivos. En este sentido, reforzamos la idea de trabajar junto con los Departamentos Académicos y las Coordinaciones de Carreras en la convocatoria a espacios de formación, cursos de formación permanente, proyectos de investigación y extensión, propuestas de enseñanza, etc., que tiendan a la promoción de una cultura institucional que problematice la violencia, y asegure espacios de estudio y trabajo más equitativos, inclusivos y libres de violencia; así como también la producción de conocimiento en pos de la transformación social, que problematice y tienda a erradicar las injusticias sociales y cualquier forma de discriminación de clase, etnia o género.

Sin otro particular.

Saludan atte.,

Comisión de seguridad y salud en el estudio y el trabajo del ISEF (COSSET, ISEF).



María Lebboroni C.I. 4.344.969-7



Sebastián Cerrillo C. I.: 4.382.454-2



Lucía Santos C.I. 4.691.878-8

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ISEF

1. Introducción

Este documento fue elaborado a partir de la solicitud de la Comisión Directiva del ISEF, quien encomendó a la COSSET-ISEF, el diseño de un protocolo interno de recepción y derivación de denuncias sobre situaciones de violencia, acoso y discriminación, con asesoramiento de la Comisión de Equidad y Género del ISEF (Res. N°57 de la CD de ISEF del 18 de junio de 2021). Tiene el cometido fundamental de aplicar la vigente Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de la Udelar (Res. N° 5 del C.D.C. del 22/12/2020), indicando los modos de acción, las características y responsabilidades de los diferentes espacios de ISEF encargados de recibir, acompañar y evaluar denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ISEF. Así como también, asesorar a los respectivos órganos cogobernados sobre la toma de medidas institucionales necesarias para asegurar un ambiente de estudio y trabajo libre de violencias de cualquier orden.

Este documento se enmarca además en el eje “Mejora de las condiciones de estudio y trabajo del ISEF: derechos de todos y todas” del Plan de desarrollo Institucional de ISEF 2021-2025 (PDI), en el mismo se establece como objetivo estratégico: “Avanzar hacia la consolidación del ISEF como un servicio universitario que se responsabilice por las condiciones de estudio y trabajo de quienes lo integran, libre de discriminación y acoso, y activamente comprometido con la justicia, en pleno reconocimiento de los derechos de todas y todos.”

2. Declaración de la Institución ante situaciones de acoso, violencia y discriminación

“La Comisión Directiva de ISEF resuelve:

- 1) Expresar su absoluto rechazo y repudio a toda forma de violencia, acoso y discriminación, y en particular a aquellas que se expresan en los ámbitos de estudio y de trabajo de ISEF.*
- 2) Ratificar su compromiso con la construcción de espacios de trabajo y/o de estudio, libres de violencia, acoso y discriminación.*
- 3) Adoptar, en consecuencia de lo dicho anteriormente, y a los efectos de orientar el accionar en la institución en la materia, los siguientes objetivos:*
 - a) Conformar un equipo técnico que asesore a ISEF en esta materia, de acuerdo a lo que*

establece la precitada Ordenanza.

b) Obtener el sello de calidad con equidad, otorgado por el Ministerio de Desarrollo Social.

c) Implementar una campaña de prevención de situación de violencia, acoso y discriminación en ISEF, que contribuya a construir ámbitos de estudio y trabajo más saludables.

d) Elaborar un protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, que establezca posibles acciones administrativas y sancionatorias, dentro de los marcos normativos vigentes.”

Resolución N°61 de la Comisión Directiva del ISEF del 02/07/2021

3. Antecedentes

En el año 2020, el CDC aprobó la nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación la cual define las atribuciones e integración de la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación¹ y se crea la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación cuya dependencia es el Pro Rectorado de Gestión. Esta normativa entró en vigencia el 5 de abril de 2021.

4. Objetivo

Este protocolo tiene como objetivo determinar el marco de acción (mecanismos para la prevención, la recepción, la actuación y el seguimiento) ante las situaciones de violencia, acoso y discriminación que se den entre personas vinculadas al ISEF (estudiantes, docentes, funcionarios TAS y personal tercerizado).

5. Ámbito de aplicación del protocolo

El ámbito de aplicación es el comprendido por todas aquellas relaciones educativas y laborales que se den en cualquier dependencia del ISEF. Comprende también aquellas situaciones que se generen en virtud de un vínculo generado y/o mantenido a través del ISEF más allá del lugar físico en el que se produzcan.

¹ Según la normativa vigente la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, tendrá a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación y estará integrada por: a) el Pro Rector de Gestión que presidirá la Comisión, b) un delegado de cada Área, c) un delegado de cada Orden, d) dos delegados de los funcionarios no docentes.

6. Principios de actuación

Los principios orientadores que se deberán seguir durante todo el proceso para la atención y actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación son:

- a) **Legalidad:** Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
- b) **Celeridad:** Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
- c) **Confidencialidad:** Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.
- d) **Reserva:** Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos. El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la persona denunciada, ni a su abogado patrocinante.
- e) **Imparcialidad:** Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.
- f) **Buena fe y lealtad:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.
- g) **No revictimización:** Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
- h) **Prohibición de represalias:** Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.
- i) **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismas comunidades, orígenes, sectores, servicios, escalafones o

cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.

- j) **Presunción de inocencia**, debido procedimiento y decisión motivada: El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la igualdad, a la contradicción, a contar asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.
- k) **Valoración de la prueba**: A lo largo de los procedimientos se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación.
- l) **Garantía de no confrontación**: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presume que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

7. Espacio de referencia para la recepción de consultas y denuncia

La persona Referente del ISEF tiene entre sus funciones:

- a) Orientar y asesorar ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.
- b) Asesorar y recepcionar en el caso que se decida denunciar ante la UCVAD u otros ámbitos. Generar vínculos con otras instituciones que estén dando respuesta a estos fenómenos, principalmente la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) y la Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (CCVAD) de la Universidad de la República, buscando instrumentar una red para potenciar la actuación en estas situaciones. En caso de situación de magnitud o gravedad, se podrá sugerir a la institución una investigación administrativa directamente.
- c) Dar seguimiento de consultas y denuncias.
- d) Mantener un intercambio fluido con las autoridades del servicio, la COSSET y la Comisión de Equidad y Género para diseñar políticas de prevención, campañas de sensibilización, formación, entre otras.
- e) Recomendar medidas de protección, prevención y sensibilización.

8. Atención

8.1. Consultas

La persona que crea que puede estar enfrentándose ante una situación de violencia, acoso o discriminación puede realizar una consulta ante la Unidad central, el Equipo Técnico de su Servicio en caso de que exista, o ante el/la referente designado del Servicio sin que se desencadene ninguna otra acción.

El contenido de esta consulta es confidencial y no vinculante. Cualquiera de los ámbitos que reciba una solicitud de consulta debe responder dentro de los 5 días hábiles, agendando una entrevista a la brevedad. En esa instancia debe asesorar a quien consulte sobre la política vigente en su marco normativo y conceptual, así como dar a conocer los posibles caminos en el marco de una estrategia de intervención.

Según la consulta que se reciba, ésta puede agotarse en sí misma, o, si es de interés de la persona consultante, derivar en alguna de las acciones descritas en 8.2) y 8.3). Sin perjuicio de que en caso de detectarse una falta grave debe comunicarse a las autoridades universitarias a fin de tomar las acciones previstas en la reglamentación vigente. En cualquier caso, la persona afectada podrá comunicarse directamente con el responsable del área o Servicio en la que se vea afectado/a.

8.2. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos:

En caso de que la Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio valoren la situación de conflicto como plausible de resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia siempre que cuente con el consentimiento de la persona que consulta. Este procedimiento no inhabilita que la persona realice una denuncia.

8.3. Procedimiento de recepción de denuncias

Las denuncias de violencia, acoso y discriminación podrán presentarse:

- a) De manera presencial o virtual, ante la persona Referente.

Podrán ser escritas o verbales o a través del correo electrónico dispuesto para tal fin. La denuncia deberá contener los datos de la o el denunciante, él o la denunciada, así como también una descripción de los hechos que se quieren denunciar lo que facilitará la comprensión de la situación planteada y la identificación de los/las involucrados/as. En caso que la persona involucrada lo desee, podrá contar con un acompañamiento a lo largo del proceso de una persona de su confianza.

Podrán denunciarse también situaciones de violencia, acoso y discriminación de las que se tengan conocimiento entre superiores o pares, siempre y cuando cuenten con el consentimiento escrito de la/s personas afectadas, y esten de acuerdo en llevar adelante el proceso, estando éstas en conocimiento que deberán declarar tanto en el proceso exploratorio o en el marco el proceso indagatorio de una investigación administrativa.

La persona Referente tendrá un plazo máximo de 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la consulta para comunicarse con la persona 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 de los procedimientos institucionales.

Cuando la denuncia se presente ante la persona Referente, ésta deberá remitir a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas.

- b) De igual forma los gremios podrán derivar a la persona Referente, a través de sus representantes, situaciones de las que tomen conocimiento, con previo consentimiento de la o las personas afectadas.
- c) Asimismo, las denuncias por violencia, acoso y discriminación podrán ser presentadas directamente en la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación a través de las vías de contacto establecidas por este mecanismo (nota, acta o formulario suscripto por la persona denunciante).
- d) Además, se contempla la posibilidad de realizar la denuncia ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Fiscalía o Seccional policial.

Comisión de seguridad y salud en el estudio y el trabajo del ISEF (COSSET, ISEF).

Aprobado en la Comisión Directiva del ISEF por Resolución N°..... de en la sesión del
.....



LA COMISIÓN DIRECTIVA INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 17 DE DICIEMBRE DE 2021, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

45.

(Exp. N° 008450-500606-21) - Visto: el protocolo de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación elaborado y presentado por la Comisión de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores de ISEF (COSSET - ISEF), antecedentes que lucen en el distribuido N° 482/21.

Considerando: las resoluciones de esta Comisión Directiva, Nos. 57 y 25 de fechas 18 de junio y 10 de setiembre de 2021, respectivamente,

la Comisión Directiva del Instituto Superior de Educación Física, resuelve:

- 1.- Tomar conocimiento y aprobar el protocolo elaborado y presentado por la Comisión de Salud y Seguridad de Estudiantes y Trabajadores de ISEF (COSSET - ISEF) que se remitiera por distribuido N°482/21.
- 2.- Agradecer el trabajo realizado.
- 3.- Encomendar a la Dirección del Instituto y a la Dirección de la División Administrativa iniciar intercambios con otros Servicios pertenecientes al área de Ciencias de la Salud, para avanzar en el proceso de conformación de un equipo técnico. (6 en 6)

Montevideo, 21 de Diciembre de 2021

Pase a DIVISIÓN ADMINISTRATIVA

	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 2	Oficina: DIRECCIÓN DEL INSTITUTO - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 04/02/2022 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Montevideo, 9 de Febrero de 2022

Se adjuntan las notificaciones de los y las integrantes de la comisión.

Se da pase a Dirección de División Administrativa con el fin de iniciar intercambios con otros Servicios pertenecientes al área de Ciencias de la Salud, con el fin de avanzar en el proceso de conformación de un equipo técnico, como se resuelve en el punto N°3.

Firmado electrónicamente por Jefe de Sección Secretaría - ISEF Gabriela Rossana Brause Barrios el 14/02/2022 12:27:39.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Expe 008450-500606-21 notific.png	173 KB	09/02/2022 16:04:38
Expe 008450-500606-21 notificaciones.png	169 KB	09/02/2022 16:04:38

Re: Notificación del expediente N° 008450-500606-21 - Bandeja de entrada - secrecion@isef.udelar.edu.uy - Mozilla Thunderbird

De: María Leboroni Nicolini <maria.leboroni@gmail.com>
Asunto: Re: Notificación del expediente N° 008450-500606-21
A: Luli Santos <luliansa@hotmail.com>
Cc: Martina Pastorino <martinapasha@gmail.com>, María <mhernandez@isef.edu.uy>, Sebastián Cerrillo <seancev@gmail.com>, mi <secrecion@isef.udelar.edu.uy>, Valentina Delgado <delgado.vale@gmail.com>

----- Mensaje original -----
De: Sebastián Cerrillo <seancev@gmail.com>
Fecha: 4/2/2022 18:36 (GMT-03:00)
A: Valentina Delgado <delgado.vale@gmail.com>
CC: Secretaría de Dirección ISEF <secrecion@isef.udelar.edu.uy>, Luli Santos <luliansa@hotmail.com>, María Leboroni Nicolini <maria.leboroni@gmail.com>, Martina Pastorino <martinapasha@gmail.com>, María <mhernandez@isef.edu.uy>
Asunto: Re: Notificación del expediente N° 008450-500606-21

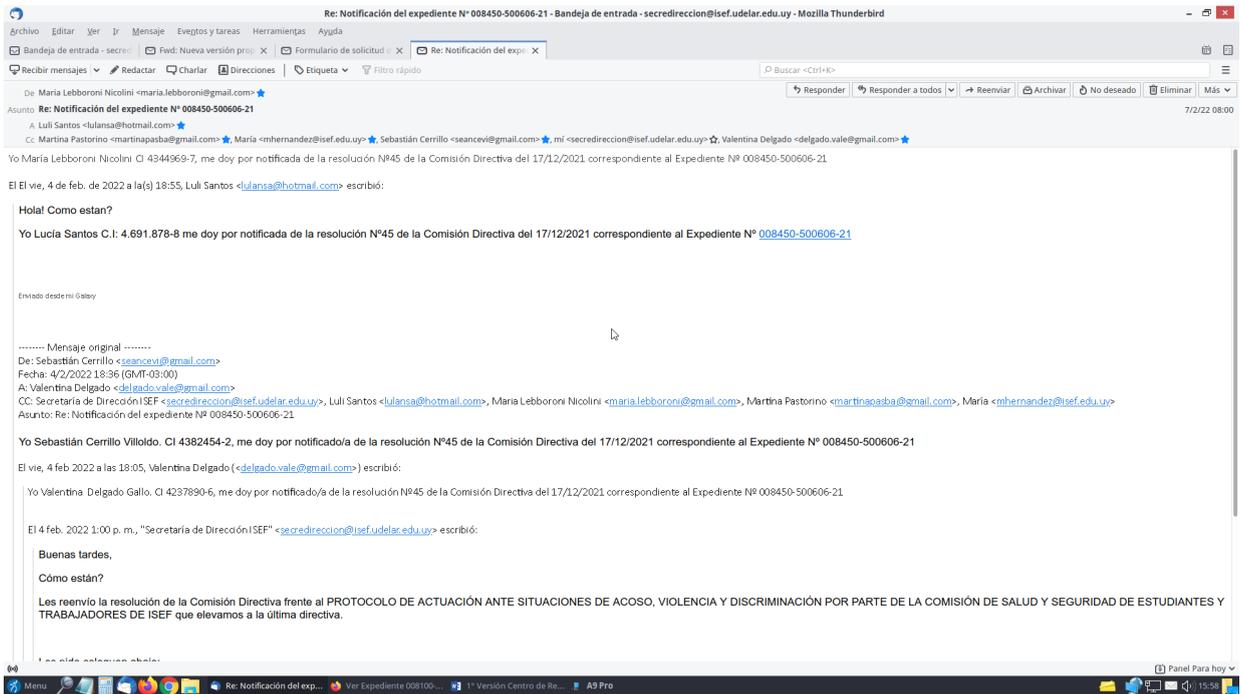
Yo Sebastián Cerrillo Villoido. CI 4382454-2, me doy por notificado/a de la resolución N°45 de la Comisión Directiva del 17/12/2021 correspondiente al Expediente N° 008450-500606-21

El vie, 4 feb 2022 a las 18:05, Valentina Delgado <delgado.vale@gmail.com> escribió:
Yo Valentina Delgado Gallo. CI 4237890-6, me doy por notificado/a de la resolución N°45 de la Comisión Directiva del 17/12/2021 correspondiente al Expediente N° 008450-500606-21

El 4 feb. 2022 1:00 p. m., "Secretaría de Dirección ISEF" <secrecion@isef.udelar.edu.uy> escribió:
Buenas tardes,
Cómo están?
Les reenvío la resolución de la Comisión Directiva frente al PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD DE ESTUDIANTES Y TRABAJADORES DE ISEF que elevamos a la última directiva.
Les pido coloquen abajo:
"Yo..... C.I: me doy por notificado/a de la resolución N°45 de la Comisión Directiva del 17/12/2021 correspondiente al Expediente N° 008450-500606-21

Saludos

Maria Florencia Cabral
SECRETARÍA DE DIRECCIÓN
Parque Siles s/n Tel: 2480 0102 ext. 234
www.isef.udelar.edu.uy secrecion@isef.edu.uy



	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 3	Oficina: DIVISION ADMINISTRATIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 14/02/2022 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

A solicitud de la Dirección, se pasa a informe del asesor jurídico.

Firmado electrónicamente por Directora División Administrativa ISEF MARIA CONSTANZA HERNANDEZ CUBILLA el 19/08/2022 12:28:48.

	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 4	Oficina: ASESOR JURÍDICO- CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 19/08/2022 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Montevideo, 22 de setiembre de 2022.

Se eleva informe para su consideración.

Firmado electrónicamente por ANDRÉS FABIÁN CERRONE TOMASELLI el 22/09/2022 11:19:56.

Nombre Anexo	Tamaño Fecha
INFORME - asesoramiento solicitado - Protocolo acoso - ISEF.pdf	3190 KB 22/09/2022 11:18:29

Universidad de la República – Instituto Superior de Educación Física

E-expe: N.º 008450-500606-21

Montevideo, 22 de setiembre de 2022.

Sr. Director:

Las presentes actuaciones vienen a consideración del suscrito, en el marco del análisis del “**Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación**” COSSET – ISEF, oportunamente aprobado por la Comisión Directiva de ISEF.

Al respecto corresponde informar:

I – ANTECEDENTES:

- 1) Tal como emerge de obrados, desde la COSSET – ISEF se elaboró un Protocolo interno de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación.
- 2) Una vez cumplidos los trámites de estilo, las actuaciones fueron elevadas a consideración de Comisión Directiva de ISEF.
- 3) Consecuentemente, la precitada Comisión Directiva adoptó resolución (Actuación 1. fs. 13 de 18) instancia en la cual aprobó el respectivo protocolo de actuación.

II – CONSIDERACIONES:

- 4) Habiéndose analizado el instrumento oportunamente aprobado, este Asesor entiende que correspondería formular ciertos ajustes a su texto, de forma tal de compatibilizar determinadas disposiciones del mismo con los requerimientos previstos en la normativa aplicable.
- 5) En dicho marco, serán consideradas disposiciones específicas previstas en la “Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación” (Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020).
- 6) En cuanto al formato del protocolo, se entiende que correspondería insertar la resolución N.º 61 de la Comisión Directiva de ISEF dentro del actual punto 3, destinado a los

“Antecedentes”. De esta forma, correspondería suprimir un numeral y corregir en forma correlativa la numeración de toda la propuesta.

7) Al tratarse las funciones del “Referente”, se prevé en la última oración del literal b) que “...*En caso de situación de magnitud o gravedad, se podrá sugerir a la institución una investigación administrativa directamente...*”.

Al respecto, cabe observar que no correspondería limitar de antemano el espectro de procedimientos que potencialmente la Comisión Directiva pueda disponer ante determinado suceso, con lo cual, se sugiere reformular dicha oración a los efectos de establecer una previsión que otorgue mayor flexibilidad, en concordancia con lo previsto en la Ordenanza imperante.

8) En dicho punto, cabe recordar que la precitada Ordenanza, al tratar el ejercicio de las potestades por parte de las autoridades, prevé en su artículo 20 que : “*Los procedimientos regulados por la presente Ordenanza 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 esta Ordenanza*”.

9) Por lo tanto, se sugiere el siguiente texto sustitutivo de la oración analizada: “*Considerando las circunstancias del caso, podrán elevarse las actuaciones a la Comisión Directiva de ISEF, la que en caso de corresponder, podrá disponer investigaciones y sumarios administrativos, así como otra medida administrativa que corresponda para la conducción y funcionamiento del Servicio (artículo 20 de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación).*”

10) En el punto 8.1, se advierte que en el tercer párrafo se consigna “...*Sin perjuicio de que en caso de detectarse una falta grave debe comunicarse a las autoridades universitarias a fin de tomar las acciones previstas en la reglamentación vigente...*”.

11) Al respecto, cabe observar que no resulta procedente determinar en la instancia señalada la entidad de la hipotética falta, siendo pertinente que dicho extremo se determine por parte del órgano competente (Comisión Directiva) una vez cumplidas las instancias

procedimentales previas.

Con lo cual, correspondería que dicha oración sea reformulada en el siguiente sentido:

“En caso de que la situación planteada así lo amerite, podrán elevarse las actuaciones a las autoridades universitarias competentes, a fin de tomar las acciones previstas en la reglamentación vigente”.

12) En relación a lo dispuesto en el punto 8.3, se aprecia que se prevé lo relativo a la modalidad de presentación y recepción de las denuncias, aunado al trámite correspondiente.

13) En dicho aspecto, cabe tener especialmente presente lo dispuesto en el artículo 14 de la Ordenanza imperante, en la que se consigna que *“Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden presentarse ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o Referente del Servicio. **Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante.(...)** **Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscripta por el integrante de la Unidad central, Equipo Técnico o Referente que la recibe, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite”.** (el destacado y subrayado pertenecen al suscrito).*

14) De lo consignado en la disposición analizada, se deduce claramente que no se encuentran autorizadas modalidades de presentación que no sean escritas, con lo cual, resulta improcedente la presentación de denuncias virtuales o verbales, independientemente del medio a través del cual sean canalizadas.

A mayor abundamiento, resulta claro que la norma requiere expresamente la presentación escrita de la denuncia, con firma del denunciante, conteniendo la totalidad de los datos correspondientes para su individualización y la del denunciado.

15) En cuanto a la hipótesis prevista en el segundo párrafo del literal a), se advierte que no se encuentra prevista en la Ordenanza imperante, siendo la persona afectada la que debe realizar la denuncia, no admitiéndose denuncia a nombre de terceros.

16) A su vez, tampoco resultan previstas las hipótesis planteadas en los literales b y d. En efecto, en relación a la intervención de los gremios (lit. b) cabe tener presente que no debería llevar a la confusión acerca de quien es responsable de presentar la denuncia, con lo

cual, tal mecanismo no resulta sustitutivo de las formalidades que deberían cumplirse por parte del denunciante conforme a lo previsto en la Ordenanza.

En tal sentido, si bien claramente el gremio podrá acompañar y apoyar a la persona que decide formular una denuncia, en ningún caso tal extremo debería interpretarse como una sustitución en la titularidad que debe guardar la denuncia a los efectos de activar el mecanismo previsto en la Ordenanza que fuera objeto de análisis precedentemente.

Diversa sería la situación en la que el Gremio ponga en conocimiento de las autoridades de determinada circunstancia que merezca un análisis particular, pero claro está, tal extremo no activaría el procedimiento previsto en la normativa analizada.

17) Por otra parte, en cuanto a si correspondería la mención de la intervención de otros organismos conforme a su competencia, se entiende que tal previsión no sería procedente en un protocolo interno de funcionamiento, el que en esencia, debe recoger los parámetros que permitan canalizar internamente las situaciones denunciadas, sin perjuicio de las competencias que correspondan a otros organismos del Estado.

18) Finalmente, cabe señalar que se prevén plazos de cumplimiento y competencias al Referente que no se encuentran reguladas en la normativa referida, a vía de ejemplo, la Ordenanza dispone que *“Cuando la denuncia se presente ante un Referente, este deberá remitirla a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas”*, sin embargo, en el protocolo se prevé adicionalmente, que el Referente se comunique y establezca las entrevistas con el denunciante, informándole acerca del procedimiento. Es dable señalar que tales aspectos se encuentran reservados al Equipo Técnico o la Unidad Central, según resulta dispuesto por el artículo 15 de la precitada Ordenanza.

19) En función de lo expuesto, y a los efectos de armonizar el protocolo interno con la normativa universitaria vigente, se entiende que correspondería ajustar la disposición analizada, estableciendo una remisión expresa a la Ordenanza aplicable.

Se sugiere el siguiente texto a los efectos de su consideración:

- *“8.3 Procedimiento de presentación y recepción de denuncias:*

A los efectos de la presentación y recepción de denuncias sobre violencia, acoso y discriminación, deberán cumplirse los parámetros indicados en el artículo 14 de la “Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación”.

Su tramitación se cumplirá conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la precitada Ordenanza”.

20) Por todo lo expuesto, se entiende que correspondería elevar las presentes actuaciones a la **Comisión Directiva**, a los efectos de su consideración.

Es cuanto cumple informar.

	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 5	Oficina: DIRECCIÓN DEL INSTITUTO - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 22/09/2022 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Montevideo, 3 de octubre de 2022

Se toma conocimiento y se realizan las modificaciones sugeridas por el Asesor Legal de ISEF.

Pase a consideración de Comisión Directiva por así corresponder.

Firmado electrónicamente por GIANFRANCO RUGGIANO LOPEZ el 03/10/2022 12:40:54.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Protocolo con modificaciones de Andrés Cerrone.pdf	352 KB	03/10/2022 12:06:04



Instituto Superior
de Educación Física
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, violencia y discriminación en el Instituto Superior de Educación Física (ISEF).

1. Introducción

Este documento fue elaborado a partir de la solicitud de la Comisión Directiva del ISEF, quien encomendó a la COSSET-ISEF, el diseño de un protocolo interno de recepción y derivación de denuncias sobre situaciones de violencia, acoso y discriminación, con asesoramiento de la Comisión de Equidad y Género del ISEF (Res. N°57 de la CD de ISEF del 18 de junio de 2021). Tiene el cometido fundamental de aplicar la vigente “Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación” (Res. N° 5 de C.D.C. de 22/12/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/12/2020), indicando los modos de acción, las características y responsabilidades de los diferentes espacios de ISEF encargados de recibir, acompañar y evaluar denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ISEF. Así como también, asesorar a los respectivos órganos cogobernados sobre la toma de medidas institucionales necesarias para asegurar un ambiente de estudio y trabajo libre de violencias de cualquier orden.

Este documento se enmarca además en el eje “Mejora de las condiciones de estudio y trabajo del ISEF: derechos de todos y todas” del Plan de desarrollo Institucional de ISEF 2021-2025 (PDI), en el mismo se establece como objetivo estratégico: *“Avanzar hacia la consolidación del ISEF como un servicio universitario que se responsabilice por las condiciones de estudio y trabajo de quienes lo integran, libre de discriminación y acoso, y activamente comprometido con la justicia, en pleno reconocimiento de los derechos de todas y todos.”*

2. Antecedentes

Lucen en el punto N.º 3 de la Resolución N.º 61 de la Comisión Directiva de ISEF del 02/07/2021:

“Adoptar, en consecuencia de lo dicho anteriormente, y a los efectos de orientar el accionar en la institución en la materia, los siguientes objetivos:

- a) Conformar un equipo técnico que asesore a ISEF en esta materia, de acuerdo a lo que establece la precitada Ordenanza.
- b) Obtener el sello de calidad con equidad, otorgado por el Ministerio de



Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107



Instituto Superior
de Educación Física
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Desarrollo Social.

c) Implementar una campaña de prevención de situación de violencia, acoso y discriminación en ISEF, que contribuya a construir ámbitos de estudio y trabajo más saludables.

d) Elaborar un protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, que establezca posibles acciones administrativas y sancionatorias, dentro de los marcos normativos vigentes.

Pase a Secretaría de Comisión Directiva.”

3. Objetivo

Este protocolo tiene como objetivo determinar el marco de acción (mecanismos para la prevención, la recepción, la actuación y el seguimiento) ante las situaciones de violencia, acoso y discriminación que se den entre personas vinculadas al ISEF (estudiantes, docentes, funcionarios TAS y personal tercerizado).

4. Ámbito de aplicación del protocolo

El ámbito de aplicación es el comprendido por todas aquellas relaciones educativas y laborales que se den en cualquier dependencia del ISEF. Comprende también aquellas situaciones que se generen en virtud de un vínculo generado y/o mantenido a través del ISEF más allá del lugar físico en el que se produzcan.

5. Principios de actuación

Los principios orientadores que se deberán seguir durante todo el proceso para la atención y actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación son:

a) Legalidad: Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.

b) Celeridad: Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.

c) Confidencialidad: Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107



**Instituto Superior
de Educación Física**
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107

quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

d) Reserva: Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos. El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la persona denunciada, ni a su abogado patrocinante.

e) Imparcialidad: Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.

f) Buena fe y lealtad: Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.

g) No revictimización: Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.

h) Prohibición de represalias: Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.

i) Igualdad y no discriminación:
Se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismas comunidades, orígenes, sectores, servicios, escalafones o cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.

j) Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada: El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la igualdad, a la contradicción, a contar asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.

k) Valoración de la prueba: A lo largo de los procedimientos se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación.

l) Garantía de no confrontación: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

6. Espacio de referencia para la recepción de consultas y denuncia

La persona Referente del ISEF tiene entre sus funciones:



**Instituto Superior
de Educación Física**
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

- a) Orientar y asesorar ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.
- b) Asesorar y recepcionar en el caso que se decida denunciar ante la UCVAD u otros ámbitos. Generar vínculos con otras instituciones que estén dando respuesta a estos fenómenos, principalmente la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) y la Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (CCVAD) de la Universidad de la República, buscando instrumentar una red para potenciar la actuación en estas situaciones. En caso de situación de magnitud o gravedad, y considerando las circunstancias del caso, podrán elevarse las actuaciones a la Comisión Directiva de ISEF, la que en caso de corresponder, podrá disponer investigaciones y sumarios administrativos, así como otra medida administrativa que corresponda para la conducción y funcionamiento del Servicio (artículo 20 de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación).
- c) Dar seguimiento de consultas y denuncias.
- d) Mantener un intercambio fluido con las autoridades del servicio, la COSSET y la Comisión de Equidad y Género para diseñar políticas de prevención, campañas de sensibilización, formación, entre otras.
- e) Recomendar medidas de protección, prevención y sensibilización.

7. Atención

7.1. Consultas

La persona que crea que puede estar enfrentándose ante una situación de violencia, acoso o discriminación puede realizar una consulta ante la Unidad central, el Equipo Técnico de su Servicio en caso de que exista, o ante el/la referente designado del Servicio sin que se desencadene ninguna otra acción.

El contenido de esta consulta es confidencial y no vinculante. Cualquiera de los ámbitos que reciba una solicitud de consulta debe responder dentro de los 5 días hábiles, agendando una entrevista a la brevedad. En esa instancia debe asesorar a quien consulte sobre la política vigente en su marco normativo y conceptual, así como dar a conocer los posibles caminos en el marco de una estrategia de intervención.

Según la consulta que se reciba, ésta puede agotarse en sí misma, o, si es de interés de la persona consultante, derivar en alguna de las acciones descritas en 7.2) y 7.3). En caso de que la situación planteada así lo amerite, podrán elevarse las actuaciones a las autoridades universitarias competentes, a fin de tomar las acciones previstas en la reglamentación vigente.



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107



isef

Instituto Superior
de Educación Física
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

7.2. Procedimiento alternativo de resolución de conflictos:

En caso de que la Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio valoren la situación de conflicto como plausible de resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia siempre que cuente con el consentimiento de la persona que consulta. Este procedimiento no inhabilita que la persona realice una denuncia.

7.3 Procedimiento de presentación y recepción de denuncias:

A los efectos de la presentación y recepción de denuncias sobre violencia, acoso y discriminación, deberán cumplirse los parámetros indicados en el artículo 14 de la “Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación”. Su tramitación se cumplirá conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la precitada Ordenanza.

7.3. Procedimiento de recepción de denuncias

~~Las denuncias de violencia, acoso y discriminación podrán presentarse:~~

~~a) De manera presencial o virtual, ante la persona Referente.~~

~~Deberán llegar por escrito, presencialmente o a través del correo electrónico dispuesto para tal fin. A su vez, deberá cumplir con las formalidades que propone la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (Res. N° 5 de C.D.C. de 22/12/2020 —Dist. 865/20—D.O.—30/12/2020): “Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante.(...) Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscripta por el integrante de la Unidad central, Equipo Técnico o Referente que la recibe, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite”.~~

~~Las mismas deberá contener los datos de la o el denunciante, él o la denunciada, así como también una descripción de los hechos que se quieren denunciar lo que facilitará la comprensión de la situación planteada y la identificación de los/las involucrados/as. En caso que la persona involucrada lo desee, podrá contar con un acompañamiento a lo largo del proceso de una persona de su confianza.~~



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107



Instituto Superior
de Educación Física
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo
Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR
Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP
Florida 1065
4723 8342-int 107

Podrán denunciarse también situaciones de violencia, acoso y discriminación de las que se tengan conocimiento entre superiores o pares, siempre y cuando euenten con el consentimiento escrito de la/s personas afectadas, y estén de acuerdo en llevar adelante el proceso, estando éstas en conocimiento que deberán declarar tanto en el proceso exploratorio o en el marco el proceso indagatorio de una investigación administrativa.

La persona Referente tendrá un plazo máximo de 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la consulta para comunicarse con la persona 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 de los procedimientos institucionales.

Cuando la denuncia se presente ante la persona Referente, ésta deberá remitir a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas.

b) De igual forma los gremios podrán derivar a la persona Referente, a través de sus representantes, situaciones de las que tomen conocimiento, con previo consentimiento de la o las personas afectadas.

e) Asimismo, las denuncias por violencia, acoso y discriminación podrán ser presentadas directamente en la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación a través de las vías de contacto establecidas por este mecanismo (nota, acta o formulario suscripto por la persona denunciante).

d) Además, se contempla la posibilidad de realizar la denuncia ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Fiscalía o Seccional policial.

Comisión de seguridad y salud en el estudio y el trabajo del ISEF (COSSET, ISEF).

Aprobado en la Comisión Directiva del ISEF por Resolución N.º 45 en la sesión del 17 de Diciembre de 2021

Modificaciones aprobadas por la Comisión Directiva de ISEF, Resolución N.º..... en la sesión del 2022

	Expediente Nro. 008450-500606-21 Actuación 6	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 03/10/2022 Estado: Para Actuar
--	---	---

TEXTO