



**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**

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

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.-

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

## 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.

<b>Anexos</b>
Edicion del protocolo ISEF.pdf
NOTA A COMISIÓN DIRECTIVA.pdf

## **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 discriminación<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 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.
- 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  
.....

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 un 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