

Protocolo de actuación

ante situaciones de violencia, acoso y discriminación

Una guía para reconocer el alcance del protocolo y saber cómo activar la vía institucional.

Aprobado por el Consejo de Facultad el 18 de noviembre de 2020



El protocolo convierte un compromiso en una vía de actuación

En la Facultad no son admisibles la violencia, el acoso ni la discriminación.

Estas conductas vulneran derechos humanos y requieren una respuesta institucional.

1 Prevenir

Reducir las condiciones que permiten estas conductas.

2 Erradicar

Actuar para que no se reproduzcan en la institución.

3 Proteger

Cuidar a las personas afectadas durante el proceso.

4 Proceder

Establecer una ruta clara para denunciar e investigar.

Protege a toda la comunidad y alcanza todos sus vínculos

Docentes

En sus relaciones de trabajo, enseñanza y vida universitaria.

Funcionariado no docente

Cualquiera sea la función o modalidad de vinculación.

Estudiantes

En vínculos con docentes, funcionarios/as y entre pares.

Otras personas vinculadas

Quienes presten servicios o mantengan otra relación con la Facultad.

Incluye relaciones laborales, de docencia, entre estudiantes, entre docentes, entre funcionarios/as y cualquier otro vínculo desarrollado en la Facultad.

Cinco tipos de conductas están expresamente comprendidos

01 **Violencia en el trabajo**

Agresión, amenaza, humillación o lesión vinculada con la actividad profesional.

02 **Violencia contra las mujeres**

Acción basada en género que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

03 **Acoso sexual**

Conducta sexual no deseada que perjudica, amenaza con perjudicar o crea un ambiente hostil o humillante.

04 **Acoso moral**

Conductas abusivas, reiteradas y prolongadas que lesionan la dignidad o la integridad.

05 **Discriminación**

Distinción, exclusión, restricción o violencia que menoscaba derechos en condiciones de igualdad.

El acoso sexual puede ser verbal, no verbal o físico

01

Verbal

Llamadas o comentarios de connotación sexual, insinuaciones o pedidos de relaciones sexuales.

02

No verbal

Mensajes, gestos, imágenes, exhibiciones o miradas persistentes en zonas íntimas.

03

Físico

Tocamientos, besos, abrazos forzados u otro contacto corporal no deseado.

La clave es que la conducta no sea deseada.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Cuatro garantías orientan todas las actuaciones

01 **Confidencialidad y reserva**

Se protege la intimidad de denunciantes, víctimas, testigos y personas denunciadas.

02 **Diligencia y celeridad**

Las denuncias deben sustanciarse con la mayor rapidez y cuidado posibles.

03 **Protección de la víctima**

Se protege su integridad psicofísica y su contención desde la denuncia y durante la investigación.

04 **Prohibición de represalias**

No se admiten represalias contra denunciantes, víctimas ni testigos.

Cualquier persona que conozca la situación puede denunciar

¿Dónde?

Secretaría de Decanato

En todos los casos debe entregarse una constancia de recepción.

La denuncia no tiene que ser presentada necesariamente por la persona afectada.

01 Por escrito

En sobre cerrado y con firma de la persona denunciante.

02 Por correo electrónico

denuncia.acoso@fder.edu.uy
Asunto: "Confidencial"

03 En forma verbal

Ante la persona designada para investigar, quien labrará un acta.

La denuncia debe aportar información concreta

Incluí estos datos para que la situación pueda ser investigada:

-  Datos de quien denuncia: nombre, cédula, domicilio, teléfono y correo.

-  Identificación de la persona denunciada y, si es posible, sus datos de contacto.

-  Nombre de la presunta víctima y, si es posible, sus datos de contacto.

-  Descripción de los hechos y conductas que indicarían violencia, acoso o discriminación.

-  Toda la prueba disponible; si hay testigos, sus nombres y datos de contacto.

La investigación sigue un circuito formal

01

Recepción

Se recibe la denuncia y se dispone la investigación administrativa.

02

Investigación

Se toman declaraciones por separado, se diligencia la prueba y pueden adoptarse medidas preventivas.

03

Informe y vista

La persona instructora informa y las partes acceden a lo actuado, protegiendo datos de testigos.

04

Resolución

El Consejo resuelve, notifica a las partes e informa a las comisiones correspondientes.

Inicio

Cierre

Las medidas preventivas no implican prejuzgamiento sobre la denuncia.

Los plazos y límites ordenan el procedimiento

60

días

duración máxima de la investigación
administrativa

10

días hábiles

para presentar descargos y ofrecer prueba

5

testigos

máximo que puede proponer cada parte

10

días hábiles

de vista sobre lo actuado

Si se admite prueba superviniente, se diligencia en un plazo prudencial no superior a 10 días hábiles.

La prevención también es una responsabilidad institucional

7 integrantes

3 del orden docente
2 del orden estudiantil
2 del orden egresado

Entre los 3 docentes: una
persona designada por Decanato
y otra del Grupo de Derecho y
Género.

Medidas de prevención

La Comisión Asesora propone políticas y medidas al Consejo de Facultad.

- 01 Campañas de información y sensibilización.

- 02 Cursos y talleres de capacitación y prevención.

- 03 Formación para prevenir la violencia contra las mujeres basada en género.

- 04 Difusión de la política institucional contra estas conductas.

Ante una situación, hay una vía de actuación

El protocolo establece confidencialidad, protección y prohibición de represalias.

Presentación de denuncias

Secretaría de Decanato

denuncia.acoso@fder.edu.uy

Asunto: “Confidencial”

Texto completo:
fder.edu.uy/protocolo

Esta presentación es una síntesis informativa. Ante dudas, consultá el texto completo del protocolo.