



Ministerio
de Educación
y Cultura

RESOLUCIÓN M.E.C. 1425/024

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

2023-11-0001-1045

Montevideo, 04 SEP. 2024

VISTO: la necesidad de establecer mecanismos tendientes a la prevención y tratamiento de las eventuales situaciones de acoso sexual dentro de esta Secretaría de Estado;-----

RESULTANDO: I) que la Unidad Especializada en Género ha venido trabajando en la confección de un "Protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno en el Ministerio de Educación y Cultura";-----

II) que en el marco de la normativa vigente se hace necesario implementar un Protocolo de actuación ante los casos de acoso mencionados, brindando celeridad al procedimiento y protección a la víctima, con las correspondientes garantías al denunciado, utilizando los procedimientos disciplinarios previstos en una instancia posterior y de acuerdo a las resultancias de la denuncia efectuada;-----

CONSIDERANDO: que, en mérito a las razones invocadas, resulta pertinente aprobar el texto del "Protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno en el Ministerio de Educación y Cultura";-----

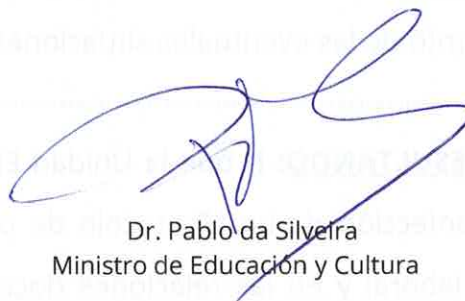
ATENTO: a lo precedentemente expuesto, a lo dispuesto por la Ley N° 18.561, de 11 de septiembre de 2009 y el Decreto N° 256/017, de 11 de septiembre de 2017;----

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

RESUELVE:

1ro.- Apruébase el "Protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno en el Ministerio de Educación y Cultura", el que luce como Anexo y se considera parte integrante de la presente Resolución.-----

- 2do.-** Comuníquese al Área Gestión Humana y al Departamento Comunicación Institucional a fin de dar difusión entre los funcionarios de esta Secretaría de Estado.---
- 3ro.-** Cumplido, archívese.-----



Dr. Pablo da Silveira
Ministro de Educación y Cultura

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO
LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE ALUMNO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

1. ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN.

OBJETO.

El objeto del presente protocolo es prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, en el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), sus Direcciones, Unidades Ejecutoras y/o dependencias (en adelante, todos ellos conjuntamente, "MEC" o "Ministerio"), y proteger a las víctimas del mismo.

FUNDAMENTO Y NORMATIVA.

Institucionalmente se condena el acoso sexual, considerándolo una forma grave de discriminación y violencia que menoscaba la dignidad de las personas. Se declara inaceptable cualquier conducta que perpetúe esta práctica, comprometiéndose a tomar medidas firmes para prevenir y erradicar este tipo de comportamientos, en los ámbitos laborales y educativos.

Este protocolo se elabora en cumplimiento de y tomando como propias todas las definiciones y regulaciones previstas en:

- La Ley N° 18.561, de 11 de septiembre de 2009 sobre acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
- El Decreto Reglamentario N° 256/017, de 11 de septiembre de 2017.

PRINCIPIOS RELEVANTES.

Las actuaciones contenidas en este protocolo deberán regirse por los siguientes principios:

CELERIDAD: En el procedimiento administrativo deberá asegurarse su celeridad, simplicidad y economía, y evitarse la realización o exigencia de trámites, formalismos o recaudos innecesarios o arbitrarios, que compliquen o dificulten su desenvolvimiento.

RESERVA: Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS: La persona afectada, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador, jerarca o causante de la situación, en carácter de represalia.

Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta (180) días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización legalmente prevista.

UNIDAD ESPECIALIZADA EN GÉNERO

La Unidad Especializada en Género (UEG) asesora al Ministerio de Educación y Cultura en la implementación de políticas con perspectiva de género al interior de la institución, monitorea y evalúa el cumplimiento de la política pública nacional de igualdad de género, a los efectos de su rendición de cuentas ante los organismos rectores nacionales e internacionales de las políticas de igualdad de género, elabora informes y recomendaciones, propone instancias de capacitación del personal, estrategias de comunicación y programas de trabajo.

La (UEG) actuando dentro de sus cometidos, podrá proponer acciones formativas en materia de acoso sexual para todo el personal del Ministerio de Educación y Cultura. También se encargará de diseñar y ejecutar campañas de sensibilización y capacitación sobre el acoso sexual laboral y docente.

La Unidad recabará datos en materia de denuncias en la temática con fines estadísticos para uso en posteriores estudios a la interna de la institución, así como para brindar estadísticas a los organismos rectores en materia de igualdad de género y para la erradicación del acoso sexual en el ámbito del Ministerio.

La UEG participará en forma activa en los procesos de investigación en materia de acoso sexual.

Contacto: unidaddegenero@mec.gub.uy

2. DEFINICIONES.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Comportamientos de acoso sexual: El acoso sexual puede manifestarse - entre otros - por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

3. PERSONAS ALCANZADAS.

¿A QUIÉNES PROTEGE ESTE PROTOCOLO?

Se encuentran protegidos por este protocolo todas las personas que trabajan para o frecuentan dependencias u oficinas del Ministerio de Educación y Cultura en todo el territorio nacional, independientemente de su vínculo con el Ministerio o la dependencia

de que se trate, (funcionario, contratado, prestador de servicios, docente, alumno), cuando el posible acoso se haya originado de relaciones laborales, contractuales y/o docentes reguladas por el organismo.

RESPONSABLES DEL ACOSO Y DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

Son responsables de acoso aquellos/aquellas que cometan actos de acoso de acuerdo con la definición dada en este protocolo.

También será responsable el jerarca - o quienes lo representan en el ejercicio del poder de dirección - por los actos cometidos por sus dependientes o toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o ámbito docente del Ministerio de Educación y Cultura, en tanto hubieran tenido conocimiento de su ocurrencia y no hayan tomado medidas para corregirlo.

¿Cuándo se considera que el jerarca ha tomado conocimiento?

Se entiende que el jerarca ha tomado conocimiento de la ocurrencia de los hechos cuando sean informados indistintamente o en forma conjunta los jefes, directores, personal de dirección media o superior, la Unidad Especializada en Género o el Área Gestión Humana del Ministerio de Educación y Cultura y/o sus dependencias, en las formas previstas en este protocolo (ver apartado: "Cómo presentar una denuncia").

Empresas tercerizadas / Otros proveedores o prestadores.

En los casos en que los comportamientos de acoso involucren personal externo al Ministerio o cualquiera de sus dependencias, y que se desarrollaran los comportamientos en un local distinto al del empleador de la persona que lo comete, cada empleador/jerarca será responsable por el cumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de previsiones en materia de acoso que se puedan haber incluido en los contratos. También se deberá prestar colaboración con el tercerizado o contratado, en lo que respecta a sus obligaciones de previsión y difusión de la política institucional contra el acoso sexual, así como la adopción de medidas destinadas a la protección integral del afectado/a.

OBLIGACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

El jerarca tendrá las siguientes obligaciones:

- A) Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- B) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplieran así como la identidad de la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.
- C) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física de la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.
- D) Comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.
- E) Cursos de capacitación.
- F) Medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral.

Para mejorar el cumplimiento de las obligaciones mencionadas, el Ministerio de Educación y Cultura deberá apoyarse en el trabajo y soporte de su Unidad Especializada en Género.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO SEXUAL.

4.1. DENUNCIA.

QUIÉN DENUNCIA

La denuncia podrá ser presentada por:

- La persona afectada por la conducta que pudiere configurar acoso sexual.
- Un tercero que tuviere conocimiento de una situación de posible acoso.

CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA

Las denuncias deberán presentarse:

- a) por escrito, a través de documento suscrito por la persona denunciante, telegrama colacionado con certificado de aviso de entrega, correo electrónico u otros medios informativos que proporcionen seguridad en cuanto a la efectiva realización de la

denuncia y su fecha. La misma deberá contener los datos identificatorios del denunciante (nombre completo, teléfono o correo de contacto, lugar de trabajo) y la identificación de la persona denunciada.

El correo electrónico para recibir las denuncias es: acososexual@mec.gub.uy.

b) en forma verbal, siendo necesaria la presencia de delegado sindical o dos personas que acrediten tal hecho, es decir que acrediten la existencia de denuncia, o,

c) por notificación recibida de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para una valoración preliminar de la situación, la parte denunciante deberá indicar en la presentación de la denuncia:

- En qué consisten los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual, y la fecha de los mismos; y,
- Quién es el sujeto activo de los presuntos actos de acoso sexual.

¿ANTE QUIÉN SE DEBE PRESENTAR LA DENUNCIA?

La persona afectada, o un tercero que así lo decida, podrá realizar la denuncia ante el Ministerio y/o sus dependencias, o directamente ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Si opta por realizar la denuncia ante el (MEC), podrá realizarla:

- Ante la dirección de su departamento.
- Ante la dirección o máxima autoridad de cualquier unidad ejecutora y/o dependencia.
- Ante la Dirección General de Secretaría del Ministerio.
- Ante el jerarca máximo.
- Ante la Unidad Especializada en Género, que notificará a la dirección que la rige.
- Al Área Gestión Humana del Ministerio y/o de la dependencia a la que pertenece, que la elevará a la dirección que la rige.
- Ante el sindicato. Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual laboral, estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y solicitar la constitución de la inspección en el lugar de trabajo.

- Ante las comisiones bipartitas existentes en las unidades/dependencias debidamente constituidas

El Ministerio y sus autoridades deberán evitar que la persona denunciada intervenga en el trámite de la denuncia. A estos efectos, las denuncias podrán ser presentadas ante una Dirección/Unidad distinta a la de la persona afectada o denunciada, y se le dará trámite de forma de lograr la no intervención de esta última, sin afectar las garantías del procedimiento.

Si la persona afectada elige iniciar las acciones judiciales que indica la Ley de Acoso Sexual, no será necesario que previamente haya agotado las instancias de denuncia dentro del (MEC) ni ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.2. INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA/SUMARIO.

Instruir la investigación/sumario.

Recibida la denuncia, el director o jerarca que la reciba deberá disponer la realización de una investigación administrativa o sumario, según las características de la denuncia, siempre garantizando el derecho de las partes a ser oídas, producir prueba y a que se dicte resolución. Siempre será preferible que la investigación sea instruida por una persona con formación en enfoque de género, que deberá apoyarse en un profesional del derecho en tanto se deberá dar cumplimiento estricto al proceso establecido en la norma.

El jerarca o director que recibiere la denuncia, de considerar que dentro del Ministerio no están dadas las condiciones para asumir la sustanciación de esa denuncia, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en un plazo no mayor de los cinco (5) días de recibida.

Medidas de protección.

Al inicio de la instrucción de la investigación, se deben adoptar medidas de protección integral de la persona afectada, que tiendan a minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en la investigación. El carácter de estas medidas será cautelar y su vigencia estará relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. La resolución final podrá establecer que se prolonguen estas medidas.

Las medidas de protección de las personas afectadas pueden ser, entre otras:

- Ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas asistir a consulta psicológica y/o psiquiátrica.
- Evitar tareas que impliquen el contacto entre denunciantes y denunciados.
- Disponer el traslado de la persona denunciada. En este caso, el mismo se considerará una medida de protección transitoria –sin carácter sancionatorio- sin perjuicio de poder disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación.
- Cualquier otra medida tendiente a preservar a la presunta víctima.

Las medidas se adoptarán caso a caso, atendiendo la mejor opción para el/la denunciante, debiendo evitar la adopción de aquellas que le puedan causar perjuicios.

El (MEC) deberá comunicar expresamente al trabajador a quien se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma.

Medidas de protección de la intimidad de las partes.

Al inicio de la investigación y/o sumario también deberán disponerse todas las medidas necesarias para proteger la intimidad de las partes. Esas medidas deberán incluir: la reserva de todas las actuaciones, la protección de la identidad de denunciantes y denunciados, y de todas aquellas personas que sean convocadas a presentar testimonio.

Unidad Especializada en Género: notificación y asistencia.

La Unidad Especializada en Género deberá ser notificada de toda denuncia relativa al acoso sexual que fuera presentada en el ámbito del Ministerio en un plazo no menor a cuarenta y ocho (48) horas de recibida.

Para todas las investigaciones, facultativamente, la Unidad Especializada en Género deberá designar a una persona que, por su solvencia en la materia, asistirá a quien instruya la investigación.

La (UEG) podrá participar de todas las instancias de la investigación o sumario y será oída, pudiendo presentar informes complementarios en la investigación para consideración del jerarca.

La prueba.

El instructor deberá diligenciar la prueba presentada de acuerdo al artículo 8 de la Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009 y el artículo 15 del Decreto N° 256/017, de 11 de septiembre de 2017.

A los efectos probatorios podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual:

- a) la conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadores/as u otras personas concurrentes al mismo,
- b) la existencia de denuncias similares anteriores,
- c) la posición del denunciante y denunciado en la organización de la empresa,
- d) la afectación emocional y psicológica de la persona denunciante,
- e) las características físicas del lugar de trabajo,
- f) las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a,
- g) las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral.

Plazos.

La duración del procedimiento se ajustará de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009 y por el artículo 17 del Decreto N° 256/017, de 11 de septiembre de 2017, según la naturaleza jurídica del vínculo de la persona afectada.

La investigación se llevará adelante conforme la normativa vigente para cada Unidad/Dependencia del Ministerio, con las disposiciones particulares impuestas por la citada Ley N° 18.561, y con los procedimientos disciplinarios dispuestos por norma para el organismo.

La resolución.

La resolución deberá establecer la sanción a la persona denunciada en caso de corresponder, las medidas de protección a las personas denunciantes, y las acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación producida.

En caso que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta. En caso de ser funcionario público, la conducta será calificada como falta grave.

La resolución deberá ser notificada a ambas partes de forma fehaciente, y en caso de considerar que la misma resulte lesiva de sus derechos fundamentales (ya sea por razones de legalidad o de mérito), disponen de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación, para presentarse en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y solicitar que se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una investigación.

Contra la resolución dictada corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes, según la normativa vigente.

Efectos de las denuncias y resoluciones.

Las resoluciones que concluyan que los elementos probatorios no acreditan la existencia del acoso sexual denunciado no afectarán la relación laboral.

Si en vía jurisdiccional y/o judicial se acreditara que la persona denunciante o la denunciada hubiera actuado con estratagemas o engaños, pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual, para procurarse para sí mismo o a un tercero un provecho injusto en ventaja de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

4.3. VÍCTIMAS MENORES DE EDAD

En el caso de que la persona afectada por el acoso fuera menor de dieciocho (18) años, y sin perjuicio de los procedimientos que internamente se dispongan, el Ministerio deberá tomar las medidas de protección previstas en el Código de la Niñez y la Adolescencia, y comunicar inmediatamente los hechos a la Fiscalía y Tribunal competentes.

4.4. INDEMNIZACIÓN

El trabajador víctima del acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable del

acoso una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis (6) mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador.

El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis (6) mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común. Esta indemnización deberá ser reclamada ante el Poder Judicial.

Relación de docencia.

El o la estudiante víctima de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos en este protocolo y en la normativa vigente, incluso el derecho a reclamar al jerarca del docente la aplicación de sanciones y la indemnización mencionada en los artículos anteriores. Para el cálculo de la indemnización en estos casos, se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual.

De comprobarse un perjuicio en la situación educativa como resultado del acoso, el o la estudiante tendrá derecho a ser restituido/a en el estado en que se encontraba previo a la situación de acoso.

5. ACTUACIÓN POSTERIOR A LA RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA DENTRO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

MEDIDAS QUE DEBE TOMAR EL (MEC):

Luego de la investigación y con independencia de su resultado, el (MEC) deberá adoptar medidas de observación y evaluación, como podrán ser: la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a esas conductas, la realización de cursos orientados a la prevención, dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.