
Última actualización: Agosto 2021

POLÍTICA Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O LABORAL, VIOLENCIA EDUCATIVA O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Documento N.º 1440

Universidad ORT Uruguay (en adelante “ORT” o la “Institución”) es una institución comprometida con la protección de la dignidad, salud y moral de sus estudiantes, docentes y funcionarios, que se esfuerza para garantizarles un ambiente de estudio y trabajo sano, saludable y libre de todo tipo de violencia.

Como parte del cumplimiento de estos objetivos y de la normativa vigente, las autoridades, docentes, funcionarios y estudiantes de ORT tienen la responsabilidad de velar para que no existan prácticas de acoso sexual o laboral, violencia educativa o laboral, o discriminación en las relaciones de docencia y en el ambiente de trabajo en cumplimiento, entre otras, de las Leyes [Nº 18.561, Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno](#) y su [Decreto Reglamentario 256/017](#) y [Nº 19.580, Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género](#) y su [Decreto Reglamentario 339/019](#).

Estas conductas son inaceptables en ORT y su prevención requiere la colaboración de todos los integrantes de la Institución.

Para la aplicación de la presente Política se considerarán los siguientes conceptos:

(I) 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”. (Art. 2 Ley Nº 18.561).*

(II) Comportamiento 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”. (Art. 3 Ley Nº 18.561).

(III) Acoso laboral

Se entiende por **acoso laboral** toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esta conducta, y ya sea realizada por compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o personas sujetas a su dependencia.

(IV) Violencia contra una mujer basada en género en el ámbito educativo

“Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad”. (Art. 6 literal J Ley N° 19.580).

(V) Violencia laboral

“Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”. (Art. 6 literal I Ley N° 19.580).

(VI) Discriminación

Se entiende por **discriminación**, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, orientación sexual, opinión política, religión, nacionalidad, aspectos físicos, socio-económicos o de cualquier otra naturaleza que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el lugar de estudio o de trabajo.

ORT adopta medidas tendientes a prevenir, desalentar y sancionar toda conducta de acoso sexual o laboral, violencia educativa o laboral y de cualquier tipo de discriminación. Estas medidas incluyen instrucción a sus docentes, funcionarios y estudiantes, con el fin de sensibilizarlos e informarles sobre las conductas no aceptables y los demás aspectos relacionados. Dentro de las mismas se encuentran, a modo de ejemplo, la posibilidad del dictado de cursos y talleres de capacitación y formación, y la difusión interna de la política institucional contra la violencia, el acoso y la discriminación.

El estudiante, docente o funcionario que sea víctima de conductas de acoso, violencia o discriminación debe denunciarlas ante la mínima señal. Quien tenga conocimiento de que otra persona padece una situación de estas características puede presentar esta información a efectos de realizar la investigación correspondiente. Los denunciantes encontrarán en ORT toda la contención, reserva, privacidad y confidencialidad que el caso amerite. En ningún caso un denunciante se verá perjudicado por reportar una denuncia.

En caso de detectar una conducta de acoso, violencia o discriminación por parte de alguno de sus docentes, funcionarios o estudiantes, la Institución actuará para corregir la misma, adoptando las medidas y decisiones que correspondan.

A continuación detallamos el procedimiento que tramitarán las denuncias que se realicen.

1. DENUNCIA

Los estudiantes que requieran asesoramiento, apoyo o presentar una denuncia pueden dirigirse personalmente a la Consejería Estudiantil de su Escuela/Facultad, contactarse por los teléfonos publicados en web (ort.edu.uy/contacto) o por correo electrónico a la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad (comitedeconvivencia@ort.edu.uy).

Los funcionarios y docentes que requieran asesoramiento, apoyo o presentar una denuncia pueden dirigirse personalmente a la Dirección de Recursos Humanos (tel.: 29021505 int. 1239) o por correo electrónico a comitedeconvivencia@ort.edu.uy.

La Universidad ORT Uruguay, a través del Comité de Convivencia, designará en cada caso a instructores encargados de liderar el cumplimiento de la presente política y de llevar adelante las eventuales investigaciones administrativas correspondientes.

La denuncia podrá ser realizada: (a) por escrito, en un documento firmado por el denunciante, (b) en forma verbal, tomándose nota de la misma por quien la recepcione y en presencia de dos personas que acrediten la realización de la denuncia o (c) por correo electrónico, o cualquier otro medio que proporcione seguridad en cuanto a la efectiva realización de la denuncia y su fecha. La presente política no implicará, en ningún caso, restricción de las alternativas planteadas en la normativa vigente sobre acoso sexual a estos efectos.

Al realizar la denuncia, el denunciante deberá relatar los hechos e indicar el nombre de la o las personas involucradas (si se los conoce), y los medios de prueba que se propongan para probar la denuncia.

El Comité de Convivencia, que podrá estar conformado por autoridades de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, las Consejerías Estudiantiles, así como expertos en los aspectos legales y de otras disciplinas según el caso, será responsable por brindar atención y dar curso a la investigación de las situaciones denunciadas, asegurando los derechos de los denunciantes de acuerdo a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Designados los instructores, serán los encargados de iniciar y llevar adelante la investigación administrativa según las características del caso.

Características de la investigación: La investigación buscará conocer la verdad procurando no incurrir en la revictimización de la víctima, deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva y con la mayor celeridad posible. Asimismo, se deberá proteger la intimidad de la víctima, así como la identidad de la persona denunciante o víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones. La universidad dispondrá las medidas que correspondan para brindar la protección necesaria tanto a las personas denunciantes como a las víctimas.

Vista de la denuncia: En caso que en la denuncia se haya identificado a la o las personas que presuntamente realizaron conductas de acoso, violencia educativa y/o laboral, o discriminación, los instructores les darán vista de la denuncia, con el fin de que presenten sus descargos y propongan medios de prueba.

Si por el contrario, no se identificó al o a los presuntos responsables de la conducta denunciada y ello surge en el curso de la investigación, se le/s dará vista para que realice/n sus descargos y proponga/n prueba. En caso de corresponder, se diligenciará la prueba ofrecida y aceptada por los instructores.

Facultades de los instructores: Los instructores dispondrán de amplias facultades para proponer e incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el Derecho, rechazar los medios de prueba que fueran inconducentes, impertinentes, inadmisibles o prohibidos por el Derecho, diligenciar todas las pruebas propuestas, interrogar a los testigos, al denunciante, a las personas involucradas en la denuncia y a cualquier persona que entienda conveniente a los efectos de la investigación. A solicitud de las partes, manteniendo la reserva de la investigación, puede informarles sobre el estado general de las actuaciones.

Podrá anticiparse cuando lo entienda conveniente al diligenciamiento de prueba sin conocimiento previo de las partes interesadas ni de ningún otro participante del procedimiento, si dicho medio de prueba pudiera perderse si se espera a otra etapa.

A los efectos del desarrollo de la investigación, los instructores podrán contar con el asesoramiento de profesionales especializados y delegar en una o varias personas la realización de una o varias instancias, como por ejemplo, la fijación del objeto de la investigación o el diligenciamiento de prueba.

Informe de las actuaciones: Los instructores realizarán un informe final en el cual constarán las conclusiones de la investigación y el proyecto de resolución. De este informe y del proyecto de resolución se le dará vista al denunciante y denunciado. Luego de ello, el Comité de Convivencia y las autoridades correspondientes emitirán la resolución sobre el caso investigado, la cual será notificada a las partes.

Para el caso que se tramite una denuncia por acoso sexual y en línea con lo establecido en la Ley N° 18.561, ORT deberá emitir una resolución en un plazo no mayor de 30 días de recibida la denuncia.