

Última actualización: Abril 2021

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

Documento N.º 1440

Asociación Uruguaya ORT (en adelante “ORT” o la “Institución”) es una Institución comprometida con la protección de la dignidad, salud y moral de sus funcionarios, docentes y sus estudiantes, que se esfuerza para garantizarles un ambiente de trabajo y estudio sano, saludable y libre de todo tipo de violencia. Como parte del cumplimiento de estos objetivos y de la normativa vigente, las autoridades, funcionarios, docentes, y estudiantes de ORT tienen la responsabilidad de velar para que no existan prácticas de acoso sexual o laboral, violencia laboral o educativa, o discriminación en el ambiente de trabajo y en las relaciones de docencia, en cumplimiento 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](#). Esas conductas son inaceptables en ORT y requieren la colaboración de todos los integrantes de la Institución para erradicarlas.

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 N° 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 esa conducta, y ya sea realizada por compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o personas sujetas a su dependencia.

(IV) 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).

(V) Violencia 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).

(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 trabajo o de estudio.

ORT adopta medidas tendientes a prevenir, desalentar y sancionar toda conducta de acoso sexual o laboral, violencia laboral o educativa y de cualquier tipo de discriminación. Estas medidas incluyen instrucción a sus funcionarios y docentes con el fin de sensibilizarlos e informarles sobre las conductas no aceptables y no toleradas y los demás aspectos relacionados.

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

El funcionario, docente o estudiante que sea víctima de conductas de acoso, violencia o discriminación debe denunciarlas ante la mínima señal. Encontrará 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.

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 a la Consejería Estudiantil de su Escuela/Facultad o a la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad (direccion-asuntos-estudiantiles@ort.edu.uy).

Los funcionarios y docentes deben dirigirse a la **Dirección de Recursos Humanos** – Cr. Gabriel Arnábal - (arnabal@ort.edu.uy).

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

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 tal hecho, 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 de acoso sexual a esos 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.

2. INSTRUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Designado el Instructor, éste será el encargado de iniciar y llevar adelante la investigación administrativa o sumario según las características del caso.

Características de la investigación: La investigación deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva y con la mayor celeridad posible. Asimismo, se deberá proteger la intimidad de las personas denunciadas o víctimas, así como la identidad de la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones. La Universidad dispondrá las medidas que correspondan para brindar la protección necesaria al denunciante.

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 laboral y/o educativa, o discriminación, el Instructor le/s dará vista de la denuncia, con el fin de que presente/n sus descargos y proponga/n 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 el Instructor.

Facultades del Instructor: El Instructor dispondrá 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 y a las personas involucradas en la denuncia.

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 esperase a otra etapa.

A los efectos del desarrollo de la investigación, el Instructor podrá 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: El Instructor realizará 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.