

Protocolo de actuación para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual en Centros de Enseñanza Privada



SINTEP

Sindicato Nacional de
Trabajadores de la
Enseñanza Privada

Protocolo de actuación para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual en Centros de Enseñanza Privada

3 — Fundamentación

4 — Objetivos

5 — Alcance de aplicación y ámbito subjetivo

5 — Principios y garantías

5 — Definiciones e indicadores

7 — Responsabilidad

7 — Medidas de prevención

8 — Procedimiento

12 — Reparación e indemnización

13 — Sanciones por omisión

13 — Formación de Comisión

Fundamentación

1. El presente protocolo es el producto del trabajo de la Comisión de Acoso sexual conformada el 21 de octubre de 2020, con representantes de SINTEP, AUDEC y AIDEP que a tales efectos fue creada en el acuerdo de Consejos de Salarios, suscrito el día 23 de setiembre 2020, en su cláusula Noveno. Responde a la creciente visibilidad y relevancia en este tema tanto en el ámbito social como en la enseñanza en particular.

2. El marco legal de este protocolo lo constituyen la Ley 18.561 y su Decreto reglamentario Nro. 256/017, sin perjuicio de la aplicabilidad del Convenio internacional de trabajo 190, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 19.849.

3. El acoso sexual es de alto impacto tanto para las personas afectadas directamente como para las demás personas involucradas, ya que vulnera varios de sus derechos fundamentales, como ser la libertad, la dignidad e intimidad, entre otros. Tiene consecuencias graves que pueden manifestarse en problemas de salud física, mental, sexual y en las relaciones sociales, familiares, laborales y/o educativas. Impacta negativamente en dichas relaciones, deteriora el clima laboral y de estudio, aumenta el ausentismo, el bajo rendimiento, la desmotivación, y puede provocar la desvinculación educativa y/o laboral.

Provoca riesgos en distintos ámbitos, siendo una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad, a las relaciones laborales, socio-educativas y de atención de niñas/os y adolescentes. Es una práctica inaceptable, que lleva a una deshumanización.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género es un tema social que afecta principalmente a mujeres y niñas, perjudicando su desempeño laboral y educativo, transformándose en un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y de desarrollo.

4. Por lo expuesto anteriormente, se elabora este documento, en virtud del compromiso con las/los trabajadoras/es y estudiantes de la enseñanza privada, de desarrollar mecanismos y procedimientos que aseguren la prevención, protección y sanción, que desalienten conductas de acoso sexual, así como impulsar medidas para mejorar las condiciones laborales y de estudio, en el marco de la normativa existente en nuestro país, con respecto a DDHH, igualdad de género y de oportunidades para todas las personas.

Objetivos

1. Objetivos generales:

- a.** La protección de los derechos humanos de alumnos, estudiantes, trabajadoras/es, docentes y no docentes y personal vinculado a las instituciones educativas de la enseñanza privada, independientemente de su edad, género, orientación sexual y condición social.
- b.** Prevención y sanción de las situaciones de abuso y particularmente el acoso sexual en el ámbito socio educativo de la enseñanza privada.
- c.** Regulación del procedimiento de actuación frente a las situaciones descritas anteriormente.

2. Objetivos específicos:

- a.** Información, sensibilización, formación y capacitación para la prevención, detección y abordaje de situaciones vinculadas al acoso sexual, de todas las personas involucradas en las actividades de la enseñanza privada de la institución.
- b.** Implementar actividades específicas de información, formación, capacitación y sensibilización para la prevención.
- c.** Elaborar y difundir material informativo.
- d.** Promover y difundir el presente protocolo así como toda la normativa nacional e internacional tendiente a prevenir el acoso sexual.
- e.** Disponer de medidas de abordaje concretas para el logro de estos a objetivos

Alcance de aplicación y ámbito subjetivo

1. (Alcance).- El presente protocolo regula las situaciones de acoso sexual, dentro de la relación socio-educativa, en cualquier actividad organizada, gestionada, promovida o controlada por instituciones de enseñanza privada, independientemente del lugar donde se desarrollen.

2. (Ámbito subjetivo).- Este protocolo aplica a toda persona, con independencia de su género o edad, que se encuentre en el ámbito de una institución privada de enseñanza, cualquiera sea el nivel o tipo de instrucción que se imparta. A título enunciativo, están comprendidos: 1o) todo/a estudiante que acuda o participe en actividades organizadas, gestionadas, promovidas o controladas por centros de enseñanza privada, cualquiera sea su modalidad de participación. 2o) todo el personal que cumpla tareas en instituciones educativas privadas, cualquiera sea la modalidad de su desempeño, incluidos/as, entre otros, pasantes, becarios, practicantes, talleristas, voluntarios sociales, docentes, personal técnico, personal en Comisión, cargos políticos y de confianza institucionales, subcontratados, suplentes, a prueba, a término, tercerizados que presten servicios en dichos centros, etc.

Principios y garantías

El presente protocolo se regirá por los principios y garantías que se extraen de la normativa nacional e internacional, tales como: la protección del interés superior del niño, el respeto de la intimidad y confidencialidad y la garantía del debido proceso.

Asimismo reconoce los derechos de dignidad y respeto, en su concepción de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y de la salud e integridad psicofísica de las personas.

Definiciones e indicadores

1. (Concepto de acoso sexual).- Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una persona, sin importar su género sexual o edad, dirigido a otra que no lo desee y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o socio-educativa, o que cree o pudiera crearle un ambien-

te de trabajo o estudio intimidatorio, hostil o humillante. Con respecto a los menores de edad se entenderá que hay acoso sexual siempre que se de la circunstancia descrita, sin que tenga importancia el consentimiento del menor al que va dirigido, ni los perjuicios que esto le ocasione o pudiera ocasionarle, bastando el comportamiento de naturaleza sexual hacia él/ella, para que se configure el acoso.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual en la relación socio-educativa.

2. (Ámbito socio-educativo).- Se entiende que comprende el conjunto de relaciones laborales y socio-educativas que se den en la institución.

3. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

3.1. 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.

3.2. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y/u ofensiva para quien los reciba. En caso de menores de edad no aplicará el requisito de que sea indeseada.

3.3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

4. (Indicadores e indicios que permiten deducir la existencia de acoso sexual).- Si bien no existen indicadores específicos de acoso sexual, algunos signos y comportamientos singulares pueden resultar indicios para inferir que una persona está siendo víctima de acoso. En un listado no exhaustivo, estos pueden ser:

- a.** Licencias médicas o ausencias injustificadas, expresando motivos difusos de la falta.
- b.** Aumento de consultas médicas solicitadas por la presunta víctima de acoso sexual.
- c.** Descenso de rendimiento laboral o académico.

- d.** Aumento de sanciones impuestas a la presunta víctima por el presunto acosador.
- e.** Imposición a la presunta víctima de reiterados cambios de tareas, funciones, turnos, etc.
- f.** Estados depresivos, de angustia o conductas de autoagresión por parte de la presunta víctima.

En el caso de niños y niñas puede ser indicador de acoso sexual que estén en conocimiento de información o presenten conductas de carácter sexual, no esperables para su edad. En ningún caso se dejará de atender cualquier relato, comportamiento o denuncia de un menor de edad.

Responsabilidad

La institución educativa será la responsable de la aplicación e implementación del presente protocolo así como del cumplimiento de los objetivos enumerados en el art. 2 del presente documento.

Medidas de prevención

Las Empresas deberán adoptar una política explícita de prevención del acoso sexual. Son medidas preventivas todas aquellas acciones que se adopten para desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual en el relación laboral y en la relación educativa, dentro del ámbito socioeducativo, tal y como se establece en el artículo 6o literal A de la Ley No. 18.561.

Las medidas preventivas podrán ser:

- a.** Cada institución podrá, atendiendo a las particularidades que pueda presentar en su funcionamiento interno, crear su propio instrumento de prevención de acoso sexual. El mismo no podrá apartarse del presente y deberá contemplar lo establecido en el art. 4 del Decreto Reglamentario No. 256/017. En caso de no existir dicho instrumento se aplicará el presente.
- b.** Impartir cursos de capacitación al personal y toda otra medida que tienda a difundir los alcances de la ley.

c. Adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral y educativo. (Art 3 - Decreto 256/017).

d. Difusión de todo instrumento, informe o material tendiente a prevenir el acoso sexual en la institución. Cada Institución determinará los medios para cumplir con esta medida, con el objetivo de asegurar su publicidad y conocimiento. Sin perjuicio de ellos, se sugiere, entre otros, los siguientes modos de difusión:

- Cartelería visible respecto a la adhesión al presente Protocolo
- Disponibilidad impresa y/o digital del Protocolo, notificando el sitio donde lo estará
- Generar instancias de presentación de este Protocolo para los distintos integrantes de la comunidad educativa

e. Las convocatorias a tareas laborales y educativas fuera de la institución, deberán ser cursadas por el órgano o funcionario competente y realizadas por cualquier medio escrito, del que quede registro. Con el fin de mejorar las condiciones en el ámbito socioeducativo y prevenir los factores de riesgo psicosociales, y aplicar medidas para eliminarlos si ya existieran (como prevé el Decreto N° 291/007 modificado y el complemento N°244/16) la Comisión de Seguridad y Salud Laboral tendrá como tarea promocionar que el trabajo en los centros se organice de forma saludable, mediante medidas concretas que tiendan a: fomentar la claridad y transparencia organizativa, proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desempeño de la tarea, garantizar el respeto y el trato justo a las personas, en igualdad de oportunidades entre géneros, etnias y culturas.

Procedimiento

— 1. Órgano competente y receptor de denuncias

1.1. Será órgano competente para recibir la denuncia y llevar a cabo el procedimiento la Comisión de Prevención de Acoso Sexual, la cual estará conformada por un equipo técnico, integrado por al menos dos personas idóneas (a modo de ejemplo: especializadas en violencia de género, violencia doméstica, formación en psicología, asistencia social, seguridad y salud laboral, etc), con total autonomía objetiva del procedimiento. Deberá tener un plan para el cumplimiento de los objetivos planteados y será responsable del acatamiento del debido proceso. La Comisión recepcionará la denuncia, diligenciará la prueba y realizará la investigación.

1.2. Asimismo, la denuncia podrá ser presentada, exista o no el órgano mencionado en el párrafo anterior, ante los siguientes Institutos:

- a.** Servicio de Prevención y Salud (Decreto N° 127) si existiera.
 - b.** Comisión de Seguridad y Salud Laboral (Decreto N° 291/014) ante cualquier caso de denuncia de acoso, en que pueda estar inserto el acoso sexual. (CIT N° 190).
- En cualquiera de estos ámbitos se recibirán denuncias, en caso de encontrarse menores involucrados se dará traslados al SIPIAV (Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia), sin desmedro de los procesos judiciales que eventualmente correspondan.
- c.** La Inspección General de Trabajo, ante quien se formulará la denuncia, de acuerdo con lo dispuesto por la normativa vigente.
 - d.** Administración Nacional de Educación Pública.
 - e.** Ministerio de Educación y Cultura.
 - f.** Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay - SIPIAV (Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia).

1.3. Se podrá asimismo presentar denuncias ante el Departamento de Recursos Humanos, si lo hubiera, elevando la misma a quien corresponda.

— 2. Denuncia

2.1. La denuncia de acoso sexual se podrá hacer por escrito, detallando de manera precisa las circunstancias que configuran el acoso, dicho documento será presentado ante el órgano competente.

2.2. La denuncia también podrá presentarse de manera verbal, el órgano receptor labrará acta detallada de los hechos relatados. Podrán estar presentes, a efectos de verificar los términos de la denuncia, hasta dos personas de estricta confianza del o la denunciante que atestigüen el procedimiento de la denuncia. Dicha acta será firmada por todos quienes participaron en la instancia de denuncia, quienes asumirán el compromiso de reserva.

2.3. El correo electrónico o el telegrama colacionado son también medios hábiles para efectuar las denuncias. Son de aplicación los principios de informalidad a favor del denunciante, flexibilidad y ausencia de ritualismo, en todos los casos.

En todo lo no previsto en los numerales anteriores regirá el artículo 7 de la ley 18.561.

2.4. Cuando la denuncia sea planteada por una persona menor de 18 años, o implique personas menores de la edad referida, los ámbitos receptores dentro de la Institución procederán sin más trámite de acuerdo a lo establecido en el C.N.A y demás normativa vigente. Inmediatamente de referida la denuncia la institución deberá notificar al padre, madre o tutor.

2.5. De no ser posible realizar la denuncia ante el órgano competente, la o las personas vulneradas en sus derechos podrán hacer la denuncia por cualquier medio fehaciente ante cualquier autoridad del centro educativo, con todas las garantías.

2.6. Cualquier persona vinculada con la institución educativa ya sea en relación laboral y/o socio-educativa, a quien se le refiera un hecho de violencia sexual, vulneración de derechos o sospecha de acoso sexual; estará obligado a denunciarlo.

2.7. Si la persona vulnerada se tratara de un mayor de edad, se requerirá su ratificación. En el caso de que la víctima no ratifique la denuncia, la institución deberá intensificar las medidas de prevención previstas en el presente protocolo.

2.8. Siempre se adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la identidad de las personas implicadas, de modo de preservar la integridad absoluta del denunciante y el derecho de defensa del denunciado.

2.9. Toda denuncia realizada fuera de los procedimientos establecidos en el presente artículo, no obligará a la institución a activar los procedimientos descritos en el presente documento.

— 3. Medidas de protección:

Las medidas de protección integral son aquellas que se adoptan para minimizar los efectos nocivos en las personas denunciantes y en todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación, hasta la resolución final. La adopción de dichas medidas se hará siempre con el consentimiento de las víctimas, salvo en el caso de que esté involucrado un menor de edad, que no se requerirá el consentimiento expreso, debiendo la empresa dar noticia al padre, madre o tutor. Dichas medidas nunca podrán acarrearles un perjuicio. Es la empresa la responsable de comunicar directamente a los alcanzados por las medidas y resaltar el carácter preventivo y transitorio de la/s misma/s.

En el caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, el asueto o el otorgamiento de licencia con goce de sueldo y sin incidencia en la percepción de sus haberes, el mismo se considerará una medida de protección transitoria y sin carácter sancionatorio.

La institución deberá disponer las medidas de protección a adoptarse en el plazo máximo de 48 horas. A tales efectos tendrá en consideración las sugerencias que realice el órgano competente.

Las medidas tendrán como fin:

3.1. Evitar contacto entre las partes involucradas, dentro de las cuales podrán tomarse las siguientes medidas:

- a.** Cambio de turno.
- b.** Cambio de grupo de clase.
- c.** Traslado a otro servicio, dependencia o local de manera que no permanezca en el turno solo/a.
- d.** Conceder licencia extraordinaria sin afectación de haberes ni de la compensación por presentismo.
- e.** Otorgar días de asueto sin afectación de calificaciones o asistencia.

3.2. Brindar contención psicológica dentro de las posibilidades de la institución. En caso de no tener los recursos necesarios, asesorar y apoyar en la obtención de la asistencia profesional fuera de la institución.

3.3. En los casos de denuncia entre estudiantes, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección antes indicadas, la institución deberá agotar los recursos psicopedagógicos y sociales disponibles para atender la situación de ambos estudiantes.

Independientemente de las medidas antes enunciadas, la Institución podrá adoptar otras medidas que estime convenientes, siempre atendiendo a las particularidades del caso y respetando los principios mencionados en el presente protocolo.

— 4. Procedimiento

4.1. Una vez recibida la denuncia y dispuestas las medidas de protección si fueren pertinentes, el órgano competente diligenciará toda la prueba propuesta por el denunciante, así como aquella que estime necesaria, a fin de determinar si hubo acoso sexual, produciendo prioritariamente las que pudieran perderse, en caso de esperarse.

4.2. Producida la prueba y no más allá de 5 días de formulada la denuncia, se dará vista al denunciado, quien tendrá oportunidad de realizar su defensa y aportar la prueba que considere, para lo cual contará con plazo de 5 días.

4.3. Hecho lo mencionado en el numeral anterior, y durante los siguientes 5 días se diligenciará la prueba propuesta por el denunciado, así como toda otra que el órgano competente estime adecuada.

4.4. Diligenciada que sea toda la prueba, el órgano competente realizará un informe en plazo de 5 días, el que deberá contener:

- a.** Descripción de los hechos
- b.** Evaluación de la prueba
- c.** Conclusiones y sugerencias al órgano al que se eleva el informe

4.5. Luego de producido el informe se conferirá vista del mismo a las partes, quienes podrán evacuarla en el plazo de 3 días. Cumplido, se elevará el informe junto con la eventual evacuación de las partes al empleador o a su representante con facultades suficientes quien, en virtud de las sugerencias realizadas por el órgano a cargo de la investigación, tomará las medidas pertinentes en el plazo máximo de 7 días corridos.

4.6. En el caso de denuncias en ámbito de relaciones laborales: en caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el/la acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales, por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

4.7. En el caso de las denuncias en el ámbito socio educativo, cuando los recursos o la infraestructura para realizar la investigación no estén dados, se podrá solicitar el asesoramiento a órganos externos especializados (a vía de ejemplo INAU, SIPIAV, MEC, ANEP). Dicha solicitud tendrá como objeto la asistencia técnica, con el fin de conformar comisiones ad-hoc que se encarguen de atender la situación denunciada.

Reparación e indemnización

Para el caso que el empleador no cumpla con el presente Protocolo y ello fuera causa de una situación de abuso, la víctima podrá movilizar las acciones tendientes a la reparación del daño, de acuerdo a lo previsto en los arts. 11 y 13 de la Ley 18.561.

Para los casos referidos en el párrafo anterior y los demás casos de acoso sexual, la víctima tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización que contemple el daño físico, psicológico, moral, pérdida de oportunidades de empleo, de ingresos, de educación y prestaciones sociales, los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos, servicios médicos, psicológicos y sociales, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caberle al victimario.

Sanciones por omisión

La inobservancia de este Protocolo podrá originar la aplicación de las sanciones que sean pertinentes y podrá agravar la responsabilidad de la empresa en caso de configurarse una situación de acoso.

En tal sentido, la institución será responsable de tomar las medidas disciplinarias necesarias en caso de constatar hechos de inobservancia a las obligaciones establecidas en el presente Protocolo.

Formación de Comisión

La Comisión designada para la confección del presente Protocolo, sugiere al Consejo de Salarios la formación de una Comisión Bipartita de Asesoramiento, Información y Evaluación de Aplicabilidad de este Protocolo.