

Consejo Asesor y Consultivo

Montevideo, Lunes 17 de Junio de 2024

**Acta de sesión. Año 2, Sesión 9.**

**Orden Docente:** Maria José Gomes, Carla Larrobla y Fernando Pesce

**Orden Estudiantil:** Jazmín Gallardo y Nicolas Bonilla

**Orden Egresados:** Edith Silveira y Mariana Alvez

**ORDEN DEL DÍA**

**1. Denuncia a profesores por situaciones de acoso en el IPA**

- Se comenta sobre las cartulinas que han sido vistas en el baño de mujeres, donde se explicitan nombres de docentes donde habrían realizado acoso a estudiantes del IPA. Estas cartulinas han sido quitadas al día de haberse encontrado en los baños.
- Orden docente comenta el protocolo que tiene el SIDFE para abordar estas situaciones (Anexo 1)
- Orden estudiantil comenta el protocolo que tiene el CEIPA para abordar estas situaciones (Anexo 2)
- Asiste Paula Olivera en representación de la comisión de género del CEIPA. Se le acuerda dar voz. Comenta la preocupación por repetición de nombres de Profesores acusados de acoso en dichas cartulinas así como mencionados en años anteriores.
- Asiste la Subdirectora Sandra Cunha y se acuerda darle voz. Nos comenta que las dos cartulinas que estaban en los baños, específicamente se encontraban en las puertas interiores de los baños y se indicó sacar registro fotográfico por parte de personal de seguridad y limpieza, además de retirar los carteles y llevarlos a la dirección. En el día de hoy, la subdirectora va a realizar un oficio a jurídica y además va a pedir asesoramiento sobre cómo abordar estas situaciones.  
Se va a generar un expediente al CFE.  
Se resuelve darle seguimiento semanal a dicho expediente.
- Se nos presenta el Protocolo de Regulación de la Atención y Prevención del Acoso Sexual en la ANEP realizado por el CODICEN (Anexo 3)
- Se menciona que hay dos vías presentes para denunciar; la administrativa y la jurídica.
- Se resuelve realizar una declaración institucional sobre el tema a la brevedad.
- Se resuelve organizar talleres y/o seminarios en Agosto o Setiembre para abordar estos temas con la finalidad de informar sobre las garantías que tienen las víctimas a la hora de denunciar, entre otros aspectos.

ANEXOS:



## Protocolo contra la violencia de género y el acoso sexual SIDFE- CSEU-PIT-CNT

### Antecedentes (marco normativo):

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (San José de Costa Rica, 1979), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).
- Ley N° 17.817 *Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación*.
- Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 de *Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia*, y el decreto 256/017.
- Ley N° 19.580 de *Violencia hacia las mujeres basada en género*, de 22 de diciembre de 2017.
- Ley N° 19.846 de *Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones*, de 19 de diciembre de 2019.
- Ley N° 19.684 *Integral para personas trans*, del 26 de octubre de 2018.
- Convenio Internacional de Trabajo N° 111 *Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación* ratificado por la ley N° 16.063 de 6 de octubre de 1989.
- Convenio Internacional del Trabajo N° 190 *Sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo* ratificado por la ley N° 19.849 del 23 de diciembre de 2019.
- Protocolo de *Regulación de la Actuación de la atención y prevención del acoso sexual en la ANEP*, de 11 de marzo del 2014.
- Protocolo Comisión de Mujeres del CEIPA.

## Artículo 1 (Principios)

### Principios rectores del Protocolo de violencia basada en género y acoso sexual

- **Defensa de los Derechos Humanos:** el marco jurídico que orienta este protocolo se inspira en el amparo de los derechos que promueven, garantizan y protegen la dignidad de la vida en su integralidad.

-**Protección y confidencialidad:** en el entendido que son situaciones de profunda sensibilidad se busca resguardar y apoyar a quienes son víctimas de violencia basada en género en todas sus formas. Para ello se evitará todo tipo de careo entre víctima y victimario/a. Asimismo, se garantizará el anonimato especialmente de la víctima.

En cuanto de la persona denunciada, se garantizará la reserva del caso siempre que la situación no exija la denuncia penal y/o la intervención de organismos sindicales de acuerdo al estatuto del SIDFE.

- **Legitimación de la voz:** generar espacios propicios de expresión y de escucha que garanticen un ambiente de confianza. La enunciación de quien denuncia no será minimizada, ni desestimada, ni desacreditada.

- **Respeto de las subjetividades:** las actuaciones de la Comisión Nacional de Género, así como las de otros organismos sindicales se realizarán de acuerdo a los tiempos y las decisiones explícitas de quien denuncia. En todos los casos se evitará la revictimización, impidiendo la reiteración de los testimonios y las valoraciones que profundicen el dolor.

-**Promoción del diálogo:** como forma de construir relaciones igualitarias libres de violencia. Para ello se potenciarán los ámbitos de entendimiento y de reparación. Las sanciones no constituyen el objetivo de este documento, salvo las situaciones de extrema gravedad en el marco de las disposiciones legales y estatutarias. Cuando la víctima lo solicite, **siempre y cuando no constituya un riesgo a su integridad**, se conformarán instancias de mediación.

- **Paridad en las instancias de conflicto:** la lucha constituye un espacio de tensión fundamental para la confrontación de concepciones políticas, sociales y educativas, sin embargo, los conflictos políticos que se puedan protagonizar a la interna del sindicato no pueden significar minimizar, inferiorizar, acosar, infantilizar, ni desoír las voces discrepantes de forma sistemática y prolongada. Estas acciones constituyen acoso y prácticas discriminatorias.

- **Interseccionalidad:** las opresiones de género están atravesadas por las desigualdades de clase, étnico-racial y de diversidad sexual, por tanto, las violencias se expresan interseccionalmente y

se potencian, en consecuencia, deberán ser analizadas y consideradas en todas sus manifestaciones.

- **Celeridad:** que dé garantías a quien se encuentra en una situación de violencia. El sindicato no burocratizará las denuncias, lo que significa proteger a la o las personas en situación de violencia, sin dejar de garantizar los debidos procesos, las acciones y consultas a las instituciones que se evalúe deberán intervenir.

- **Prevención y acción pedagógica:** en tanto que las relaciones de dominación patriarcal son estructurales, se buscará implementar mecanismos de prevención y acompañamiento, integrando el diálogo como camino fundamental para la concreción de relaciones igualitarias, siempre que la situación no amerite, por su gravedad, vías administrativas y/o judiciales. El diálogo y sus alternativas (talleres, grupos de discusión, orientaciones profesionales, entre otros) son dispositivos que contribuyen a la acción pedagógica con el objetivo de la problematización de masculinidades hegemónicas y el patriarcado que las sustentan.

## **Artículo 2 (Objeto)**

El objeto del presente protocolo es prevenir y definir acciones políticas y procedimentales frente a situaciones de violencia de género y discriminación -incluido el acoso- que involucren a integrantes del Sindicato de Docentes de Formación en Educación (SIDFE).

El presente Protocolo se aplicará en situaciones que emergen del ámbito sindical, laboral y educativo estableciendo un procedimiento de actuación y medidas de prevención.

El acoso es una práctica grave de discriminación y desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas (Ley N° 18.561, Ley N°19.580).

## **Artículo 3 (Alcance)**

Este protocolo rige para las personas que denuncien o hayan sido denunciadas por violencia basada en género y/o acoso sexual de acuerdo a la normativa nacional vigente, en cualquier ámbito. Es necesario que las personas involucradas, ya sea la víctima de violencia o bien la denunciada, sean afiliadas al SIDFE para la aplicación del presente Protocolo.

#### **Artículo 4** (Conceptos)

En consonancia con la normativa nacional vigente:

- **Violencia basada en género:** “es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.

Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres.

Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares” (art. 4, Ley N° 19.580).

Este concepto incluye también como violencia de género a aquella que se ejerce contra las diversidades sexo-genéricas, para ello se toma como base el artículo 4 de la Ley N° 19.684, que define conceptos como identidad de género, expresión de género y persona trans.

- **Acoso sexual** es: “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 N° 18.561).

#### **Artículo 5** (Acciones a implementar por parte del SIDFE)

a) Adoptar medidas que prevengan y sancionen las conductas de violencia y discriminación, incluido el acoso, la discriminación por motivo de género y el acoso sexual.

b) Proteger la integridad de las personas denunciadas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.

En caso de suspensión preventiva solo la Comisión Directiva Nacional podrá conocer la identidad de la persona denunciada para aplicar la medida cautelar. Se mantendrá la reserva siempre que no tenga que actuar la Mesa Representativa de Núcleos para resolver su situación.

c) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física de la víctima, implementando la contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez culminadas, adoptar acciones acordes a las decisiones tomadas.

d) Proveer a la víctima de asesoramiento jurídico con perspectiva de género para orientar las actuaciones a seguir ante la situación de violencia.

e) Garantizar que la víctima reciba asesoramiento de equipo especializado en género compuesto por abogada, psicóloga, trabajadora social o educadora social. Mientras no sea posible la conformación del equipo, que el SIDFE procure concretar los apoyos cuando así se requiera. Asimismo, se buscará generar convenios con diversas organizaciones sociales y sindicales feministas que ofrezcan atención integral a víctimas de violencia de género.

f) Revisar el Estatuto sindical con el objetivo de incluir en el mismo la perspectiva de género. Impulsar desde el sindicato negociaciones colectivas que contemplen la perspectiva de género.

#### **Artículo 6 (Denuncia)**

La persona afectada puede optar por realizar la denuncia:

-Ante cualquier organismo del SIDFE o persona sindicalizada, que la trasladará a la CNG.

-Ante la CNG.

Será responsabilidad de la CNG notificará inmediatamente la denuncia ante la Subcomisión de Recepción y Seguimiento, circunscripta en la CNG.

#### **Artículo 7 (Subcomisión de Recepción y Seguimiento de denuncias de violencia de género y acoso sexual)**

Se crea la Comisión de Recepción y Seguimiento (SCRS), de carácter permanente, con el objetivo de estudiar las denuncias y actuar de acuerdo al presente Protocolo.

Se conformará por tres integrantes designadas por la CNG, que rotarán alternadamente en un período no mayor a seis meses. La rotación será individual para dar continuidad al seguimiento de los casos.

## **Artículo 8** (Procedimiento)

-La CNG valorará si por la gravedad de la denuncia corresponde el inicio de una investigación y la solicitud a la Comisión Directiva Nacional (CND) de la suspensión preventiva de la persona denunciada por 30, 60 o 90 días, prorrogables a solicitud de la CNG.

-La CDN, en tanto le compete “resolver las cuestiones graves y urgentes” (Estatuto SIDFE), comunicará a la persona denunciada que mientras dure la investigación queda suspendido de forma preventiva su derecho a usar símbolos que lo identifiquen con el sindicato, así como a participar de los espacios y medidas sindicales. Esta suspensión durará lo que la CDN establezca. La CNG podrá presentar un informe para solicitar la prórroga de la suspensión ante la CDN, mientras dure la investigación. Esta es una medida cautelar que busca específicamente evitar el vínculo en espacios de militancia sindical de la persona denunciada con la persona denunciante.

-La SCRS realizará la investigación y elaborará un informe que incluya: la denuncia, los relevamientos testimoniales, las acciones desarrolladas y los descargos de la persona denunciada. En todo momento se garantizará el anonimato de todas las personas involucradas.

## **Artículo 9** (Sanciones)

De acuerdo a los procedimientos establecidos en el Estatuto del SIDFE:

- La CNG elevará el informe con sugerencias a la Mesa Representativa de Núcleos (MRN). La MRN valorará de acuerdo a sus facultades, la suspensión hasta por un año o expulsión de la persona denunciada por violencia de género o acoso sexual, mediante una mayoría especial de “dos tercios de los integrantes y por resolución fundada” (Estatutos SIDFE).

- “Será causa de expulsión o suspensión, la realización de actos u omisiones que importen un agravio relevante al SIDFE, a sus autoridades, o a los principios que deben presidir las actividades del SIDFE, o el desacato reiterado a resoluciones de sus autoridades” (Estatutos SIDFE). A los efectos de este Protocolo se considera “actos u omisiones que importen un agravio relevante” a aquellos que se ajusten a las definiciones de violencia de género y acoso sexual establecidas en el art. 4 del presente documento.

- Le compete a la CDN convocar a la MRN a este respecto en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

-Previo a la consideración por la MRN, la CDN “deberá dar vista de las actuaciones a la persona afiliada, la que dispondrá de un plazo de diez días hábiles y perentorios a partir de la notificación para poder presentar sus descargos” (Estatuto SIDFE).

- “La persona afiliada deberá ser notificada por telegrama colacionado de la resolución de expulsión o suspensión y dispondrá de un plazo de 30 días a partir de la notificación para recurrir por escrito fundado ante el Congreso Nacional, que a tal efecto deberá ser convocado por la Comisión Directiva Nacional para fecha no posterior a 45 días siguientes a la interposición del recurso” (Estatuto SIDFE).

- En los actos de decisión de suspensión o expulsión en la MRN no habrá deliberación. Se podrá fundamentar por afirmativa o negativa a la moción de suspensión o expulsión, de esta manera se evitará la revictimización.

#### **Artículo 10** (Competencias de las Comisiones y Subcomisiones)

a) A la **CNG** le compete:

1. Adoptar las medidas que prevengan y desalienten conductas violentas y discriminatorias, incluido el acoso, la discriminación por motivos de género y acoso sexual.
2. Dar inicio a las actuaciones con celeridad.
3. Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas y denunciadas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, la identidad de las mismas y de quienes sean convocadas a prestar testimonio en las investigaciones.
4. Elaborar los informes pertinentes para la CDN y MRN. Se procederá de acuerdo al estatuto del SIDFE y al presente Protocolo.
5. Comunicar y difundir al estudiantado la existencia de un Protocolo consecuente contra la violencia basada en género y el acoso sexual.

b) A la **SCRS** le compete:

1. Evaluar el tipo de violencia basada en género (Art 6, Ley N° 19.580) que se manifiesta en la denuncia para tomar decisiones de procedimiento y la intervención que amerita.
2. Proceder a dar curso a la denuncia:



- conforme a los procedimientos establecidos en el presente Protocolo,
- realizar una investigación que recabe información de acuerdo a la situación denunciada con el fin de dimensionar la celeridad y naturaleza de las acciones a desarrollar (Art. 5 lit. K, Ley N° 19580).
- mantener el seguimiento de los casos denunciados
- informar a la CNG de las denuncias recibidas y elevarle el informe final.

c) A la **CDN** le compete:

1. A solicitud de la CNG, la CDN resolverá sobre la suspensión preventiva de las acciones de militancia por 30, 60 o 90 días, prorrogables a solicitud de la CNG; como forma de aplicar medidas cautelares que eviten el vínculo en espacios de militancia sindical de la persona denunciada con la persona denunciante. (Resolución 11/3/23, Mesa Representativa).

La CNG mediará elaborando un informe donde se investigue el caso. Esta medida busca proteger a quien denuncia, evitando que denunciante y denunciado compartan espacios de militancia (Resolución 11/3/23, Mesa Representativa).

La suspensión preventiva consiste en evitar:

- participar en instancias sindicales (asambleas, ocupaciones, movilizaciones y todas las actividades organizadas por el sindicato)
- la representación sindical
- el uso de símbolos sindicales
- la asesoría jurídica sobre el caso (Resolución 11/3/23, Mesa Representativa).

2. Cuando la situación de violencia de género y/o acoso sexual sea de gravedad y el informe de la CNG así lo requiera, se activarán los mecanismos estatutarios para suspender o expulsar a la persona denunciada.

Cuando la resolución sea de suspensión de la afiliación, implicará la inhabilitación de los derechos sindicales por el tiempo que dure la suspensión.

**Artículo 11** (Interpretación e integración)

Ante cualquier situación imprevista o conflicto en la interpretación y aplicación de este Protocolo prevalecerán los principios enunciados en las Leyes N°18.561 y N°19.580 y los establecidos en el presente documento.

# **Protocolo de actuación ante situaciones de violencia basada en género**

Centro de Estudiantes del Instituto de Profesores Artigas

## **1. Definición y alcance.**

El presente documento es un protocolo de actuación que tiene la finalidad de regir el proceder del Centro de Estudiantes ante la recepción de casos de violencia, acoso y discriminación basados en género. El alcance del mismo se circunscribe a denuncias de situaciones que tengan lugar en espacios de militancia gremial del IPA y/o involucrando a sus militantes. Se comprenden así las siguientes situaciones:

- Eventos sucedidos en comisiones, asambleas, plenarios, y cualquier tipo de instancia orgánica o actividad realizada por el CEIPA.
- Situaciones fuera de este ámbito donde la persona denunciada sea militante del gremio (lo sea también o no la persona denunciante).

Se marcan procedimientos a seguir en el marco de estos límites, entendiendo que un protocolo que abarque al instituto en su totalidad debe tener necesariamente un anclaje institucional. Cuando las denuncias excedan a los espacios y/o militantes del CEIPA, la comisión de mujeres, lesbianas y trans garantizará el acompañamiento y asesoramiento de la persona afectada para realizar la denuncia por la vía institucional. A su vez, cuando las denuncias involucren a un docente de la institución, además de garantizarse el acompañamiento a la denunciante, se generará un informe específico el cual será elevado al sindicato de profesores (SIDFE) con la intención de que se expidan al respecto.

## **2. Objetivos.**

El principal objetivo es bregar por un centro de estudiantes que reconozca y actúe sobre cualquier manifestación de violencia y discriminación en base a género, apuntando a la construcción de un gremio seguro. Excede a este protocolo la sustitución de procesos judiciales y terapéuticos, apelándose a la búsqueda de sanciones para actuar sobre cualquier situación de discriminación, acoso, abuso o violencia, buscando que la persona denunciante no deba abandonar los espacios de militancia. Sin embargo, se apela también a procesos de reflexión y deconstrucción por parte de las personas agresoras.

## **3. Definiciones.**

A efectos de reconocer sobre qué casos debe ponerse en marcha el protocolo, este se basa en las siguientes definiciones:

a. Violencia basada en género

*“Forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad,*

*dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4.)*

#### *Violencia física*

*La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico.*

#### *Violencia verbal*

*El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio.*

#### *Violencia sexual*

*La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima) e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual .*

#### *Violencia psicológica*

*La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona.*

*(Glosario de igualdad de género - ONU Mujeres)*

#### *b. 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 [o] y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio (...). El mismo puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos: 1) Requerimientos de favores sexuales (...) 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.(Ley No. 18.561,11/09/2009, arts. 2 y 3).”*

#### *c. Acoso*

*“El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Se reproduce en contextos donde el entorno*

*social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva. Los tipos más reconocidos de acoso son: el laboral, el moral o psicológico y el sexual.” (Glosario de género Inmujeres)*

d. Discriminación

*toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley No. 17.817, 06/09/2004, art. 2).*

#### **4. Principios**

Este protocolo se basa en determinados principios que deberán cumplirse estrictamente<sup>1</sup>:

a. Confidencialidad y anonimato. Los detalles de la situación denunciada, así como la identidad de la persona denunciante, se mantendrá en confidencialidad dentro de la comisión Receptora de denuncias.

b. No revictimización. Se procederá de forma tal que se evite el relato de los hechos denunciados más de una vez por parte de la persona denunciante.

c. No confrontación. Se evitarán instancias que confronten a la persona denunciada y a la denunciante, a excepción de expresa voluntad de la denunciante a tener una instancia de diálogo.

d. Prohibición de represalias. Se sancionará cualquier acción que implique una respuesta a las denuncias perjudicando a la persona denunciante o a quien forme parte del proceso de aplicación del protocolo.

e. Imparcialidad en el proceso (desarrollado más adelante).

f. Credibilidad a la persona denunciante. No se cuestionarán bajo ningún concepto los hechos relatados por quienes realizan la denuncia.

g. El protocolo tiene autonomía de acción; lo que significa que no se pueden presentar posibles cambios, ni pedido de explicaciones, mientras se resuelve un caso.

h. Las denuncias deben ser experiencias propias de la persona denunciante.

#### **5. Sobre la comisión receptora de denuncias.**

Apelando a preservar la identidad e intimidad de quien realice la denuncia, se creará una comisión receptora de denuncias. La misma velará por iniciar el procedimiento conforme a los principios que expresa el protocolo obligatoriamente.

Estará compuesta por tres compañeras, una perteneciente a la Comisión de

---

<sup>1</sup> Se recomiendan para todas las personas involucradas en el proceso de denuncia pero es imposición para las personas que conformen la comisión receptora, estableciendo como sanción al incumplimiento el ser apartadas automáticamente de la responsabilidad.

mujeres, lesbianas y trans, otra miembro de organización y una docente del sindicato de profesores (SIDFE).

Las miembros de la comisión receptora se mantendrán por un plazo de seis meses, siendo designadas mediante asamblea dos veces al año. Para cada compañera que componga la comisión receptora, se designará una suplente.

En caso de que llegase al plazo de rotación de la comisión receptora en medio del procesamiento de una denuncia, se postergará el recambio hasta finalizado el proceso. La rotación será a destiempo, manteniéndose en la comisión la compañera de la comisión de mujeres lesbianas y trans por ocho meses (solo la primera vez) en vez de seis meses. Esto tiene la finalidad de poder acompañar con la experiencia a las compañeras que recién asumen la responsabilidad.

Se apela a que las compañeras integrantes de esta comisión se desmarquen del proceso cuando tengan un vínculo personal con la persona denunciada. Si la persona denunciante entiende que una integrante de esta comisión se encuentra en dicha situación, puede solicitar su reemplazo por la suplente para el tratamiento de ese caso en particular. Se cumplirá tal solicitud de forma automática. Las miembros de comisión receptora también pueden solicitar el reemplazo de una compañera si se entiende necesario.

En caso de que las denuncias recibidas sean una cantidad desbordante para la comisión, será considerado que las suplentes pasen a formar una segunda comisión receptora, con el fin de dividir las denuncias.

## **6. Procedimiento.**

### **a. Recepción de denuncias.**

Se creará una dirección de correo electrónico, que sólo será manejada por las integrantes de la comisión receptora (deberá cambiarse la contraseña cada vez que sus miembros roten). Mediante esta se hará el contacto inicial para realizar una denuncia.

Una vez recibido el correo, la comisión receptora citará a la persona denunciante a una entrevista para conocer la situación denunciada. Se llevará un acta que registre rigurosamente lo relatado y será de estricta confidencialidad, a efectos de evitar que se narre lo ocurrido más de una vez. La comisión receptora se guiará por preguntas preestablecidas para abordar la entrevista. En ella se informará a la persona denunciante los riesgos que puede traer el proceso (con el sentido de cuidar su integridad intelectual y física). Se establece un plazo máximo de cinco días para citar a la denunciante a la entrevista.

Al momento de finalizar la entrevista, se citará a la persona denunciada (mediante el correo electrónico) a otra -también con la comisión receptora- para informarle acerca de la denuncia y conocer su perspectiva de los hechos denunciados, además de informarle sobre las medidas cautelares.

Al momento de la citación se le brindará el protocolo a la persona denunciada.

En las entrevistas se aceptarán todas las pruebas que las personas involucradas crean pertinentes para apoyar la credibilidad de su relato (puede implicar fotos, mensajes, entre otras cosas que entiendan pertinentes mientras no implique a personas externas) siempre cuidando la no revictimización de la persona

denunciante.

Criterios de autodefensa de la comisión receptora al momento de la entrevista con el denunciado:

- La instancia será dentro del IPA
- Será en un día y horario en el que el instituto esté habitado y en los cuales las integrantes de la comisión puedan cerciorar medios para retirarse
- Se debe de contar con la presencia convocada, dentro de la institución, de otros 2 integrantes del Centro de estudiantes

b. Instancia de mediación.

Luego de entrevistar a la persona denunciante se le consultará el proceder de la comisión, lo que significa que la persona denunciante tendrá la potestad de decidir si su caso se procesa como una denuncia a tratar en una asamblea o, si no entiende necesario esto último, se procese como una denuncia la cual solo necesite una instancia de mediación con la persona denunciada, la cual busca que el diálogo sea suficiente para que esta cambie sus actitudes. Si la instancia de mediación no es suficiente para resolver la situación, se procederá a tratar la denuncia como necesaria de asamblea.

c. Sobre las medidas cautelares.

Apenas recibida la denuncia, se le informará a la persona denunciada una serie de medidas cautelares a seguir con la intención de que la persona denunciante no deba abandonar espacios de militancia y también darle a la persona denunciada la garantía de que su denuncia sea transitada de la manera más pacífica posible. Estas medidas se aplican durante treinta (30) días salvo algún caso excepcional donde deba verse extendido ese plazo, por ejemplo, si se está teniendo en paralelo un procedimiento legal.

El incumplimiento de estas medidas cautelares se tomará en consideración a la hora de tomar una resolución sobre la denuncia.

1. Se le pedirá a la persona denunciada que se aparte de las actividades de masas, tanto propuestas por el gremio como las que engloben a todo movimiento estudiantil (incluyendo marchas, ocupaciones, concentraciones, entre otras).
2. La persona denunciada no podrá participar de instancias de comisión o cualquier actividad del centro de estudiantes por el plazo establecido hasta que se tome una resolución al respecto.
3. En el caso de que exista una denuncia penal y una serie de medidas cautelares de carácter jurídico o legal, se pedirá información a la persona denunciante para garantizar el cumplimiento de las mismas en los espacios que competen al centro de estudiantes.

d. Informe.

La comisión receptora redactará un informe a ser presentado a la asamblea que se escribirá de acuerdo a los principios acordados en este documento. No contendrá la

identidad de la persona denunciante ni hechos concretos narrados por ella, sino que tendrá la finalidad de explicitar qué se está denunciando, guiándose por los siguientes puntos:

- A quién se denuncia.
  - Fecha de recepción de la denuncia y de la entrevista.
  - Si la situación denunciada fue en un espacio del Centro de estudiantes. Sino, se especificará dónde.
  - Si se trata de una denuncia de violencia (física, verbal, sexual o psicológica), acoso o discriminación, en función de las definiciones en las que se basa el protocolo.
  - Si la persona denunciada asume los hechos ocurridos y declara su voluntad de trabajar en pos de cambiar esas conductas.
  - Sugerencias de la comisión receptora.
  - Procedimiento de la comisión receptora, incluyendo fechas de recepción de denuncia, entrevistas, elaboración del informe.
- Se establece un plazo máximo de diez (10) días desde la realización de la entrevista para la conclusión del informe.

e. Orientaciones para la resolución.

- En caso de entenderlo necesario, la comisión receptora se comunicará con organización para contactar organizaciones feministas o profesionales que se entienda que puedan ayudar u orientar en el procesamiento de la denuncia.
- Se bregará por evitar la expulsión de la persona denunciada del centro de estudiantes, salvo casos de violencia física y/o actividad sexual forzada.
- Se sistematizarán talleres de masculinidad, como condición para la permanencia de la persona denunciada en el gremio.
- La comisión receptora contemplará la posibilidad de exigir una constancia de que la persona denunciada esté recibiendo atención psicológica<sup>2</sup>, como condición para la permanencia en el gremio.

f. Resolución.

Al recibir la denuncia, la comisión receptora elaborará una propuesta para llevar a la asamblea en la que se resolverá el caso.

La asamblea resolutoria será convocada en un plazo máximo de quince (15) días tras recibida la denuncia.

La asamblea resolutoria<sup>3</sup> deberá poseer características especiales que se detallan a continuación:

1. Las características y criterios de la asamblea se explicitarán por la mesa al inicio de la instancia.
2. Se lee el informe realizado por la comisión receptora de denuncias.
3. Se leen las propuestas de la comisión receptora
4. Se reciben mociones.

---

<sup>2</sup> En caso de que la persona no pueda costearse atención privada por sus propios medios, se garantizará el contacto con coordinación con sindicatos, organizaciones, espacios, entre otros.

<sup>3</sup> La cual contará con autodefensa feminista



5. No se abre lista de oradores, sólo se argumentan las mociones.<sup>4</sup>
6. No se permitirá ninguna actitud violenta, en el caso de que ocurra se le exigirá a la persona que se retire de la asamblea. Si autodefensa feminista lo considera necesario, se le pedirá ayuda a dos personas de autodefensa general (previamente citadas).
7. No se nombra a presuntas denunciantes ni se las expone refiriéndose a hechos concretos en las argumentaciones, en caso de hacerse se le pedirá a la persona oradora que se retire de la asamblea y la misma no continuará hasta que lo haga.
8. Luego de presentarse las mociones y argumentarlas, se pasa a la votación.
9. La asamblea no puede levantarse hasta que se tome una resolución.

**ACLARACIÓN:** se exhorta a la persona denunciante de no participar por criterio de autodefensa y se le prohíbe a la persona denunciada participar en la asamblea.

## **7. Balance**

Cada vez que este protocolo se ponga en funcionamiento, la comisión de mujeres presentará un balance en el primer plenario que suceda a la resolución de la denuncia.

## **ANEXO**

### Distribución de personas en autodefensa feminista para la asamblea extraordinaria:

- Dos para la persona denunciante (si decide ir).
- Dos para la comisión receptora.
- Cuatro (si somos pocas en el momento, dos) para la asamblea en general.

**ACLARACIÓN:** en caso de que la persona denunciante acuda a la instancia, siempre estará acompañada de las dos personas de autodefensa designadas, independientemente de las situaciones emergentes que precisen autodefensa.

### Protocolo de autodefensa feminista de cara a ocupaciones y actividades del centro de estudiantes:

Se asignarán compañeras del centro de estudiantes como responsables de autodefensa feminista. Aparte de los compañeros designados por organización para autodefensa general.

- No entran a la institución: Personas con medida judicial.
- Ante cualquier situación de acoso, abuso o violencia de género (definiciones comprendidas del borrador de protocolo, comisión de mujeres), la persona

---

<sup>4</sup> Con esto se intenta asegurar que la decisión tomada por la asamblea sea lo más efectiva posible, evitando que la discusión sea guiada por posiciones personales y apuntando a que las resoluciones sean objetivas.

causante de la misma será retirada de la ocupación de forma inmediata (no importando horario). La situación se tratará orgánicamente una vez aprobado el protocolo de violencia basada en género del Ceipa.

**IMPORTANTE:** No se cuestionará a quien denuncia, aunque la persona acusada contradiga.

- cualquier tarea que sea asignada a una persona, y mientras suceda el desarrollo de la misma haya una situación que le cause incomodidad, el relevo de ella es inmediato.
- Que las actividades de autodefensa feminista se realicen en todos los turnos, no dejando nunca un turno sin cubrir.
- en el caso que se dé alguna de estas situaciones de violencia pero que no sean de carácter de género, se trasladarán directamente a autodefensa general
- se avisarán los criterios de AD feminista y se identificarán a las compas
- salón: lugar seguro
- número de contacto



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL



JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

Montevideo, 11 de marzo de 2014.

**Acta N°13**

**Resol. N° 35**

**Exp.2013-25-1-004697**

dbh

**VISTO:** Estas actuaciones referentes al Proyecto de Protocolo de Regulación de la Atención y Prevención del Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación Pública;

**RESULTANDO:** I) Que el citado proyecto recoge las disposiciones contenidas en la Ley N°18.561 del 21 de setiembre de 2009;

II) Que el Artículo 5° (Responsabilidad del Estado) estableció “El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado”;

III) Que el texto del protocolo elaborado por la Dirección de Derechos Humanos se realizó con la participación de la Directora Sectorial de Recursos Humanos, Lic. Selva Ortíz, la Unidad Letrada, Dra. Rosario Romero, y el asesoramiento de INMUJERES\_MIDES;

**CONSIDERANDO:** I) Que la Dirección Sectorial de Recursos Humanos, señala que la versión del protocolo se presentó a los Departamentos Jurídicos de los Consejos de Educación y sus observaciones fueron tomadas en cuenta para la redacción final;

II) Que la Asesoría Letrada informa que en cuanto al alcance subjetivo, el Reglamento se aplicará a todos los funcionarios (docentes y no docentes) y estudiantes del Organismo, así como al personal contratado, familias y demás personas que frecuenten los centros educativos;

III) Que el presente protocolo además de establecer un procedimiento especial de atención de denuncias, señala las potestades y responsabilidades del Organismo en cuanto a desarrollar una política de sensibilización, prevención y atención de este tipo de situaciones;

IV) Que es pertinente acceder a lo solicitado;

**ATENCIÓN:** A lo expuesto;

**EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA; Resuelve:**

Aprobar el Protocolo de Regulación de la Atención y Prevención del Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación Pública que luce en el documento adjunto a las presentes actuaciones y se transcribe a continuación:

**Protocolo de regulación de la atención y prevención del Acoso**

**Sexual en la Administración de Educación Pública.**

**Capítulo I.- Objeto del Reglamento y Definición de Acoso Sexual Laboral/Docente**

Artículo 1º. (Objeto del reglamento).- En cumplimiento de la Ley N° 18.561, el objeto del presente reglamento es prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito de la ANEP, así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Este reglamento se aplicará en todo el ámbito de la ANEP.

En todas las actuaciones que se lleven adelante por lo dispuesto por el presente reglamento se deberán tomar las medidas tendientes a preservar la intimidad e integridad psicofísica de las personas involucradas.

Artículo 2º. (Concepto de 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



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL



JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

situación laboral o en su relación educativa, o que cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Artículo 3°. (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.

## **Capítulo II.- Alcance Subjetivo y Responsabilidades**

Artículo 4°.- Se encuentran protegidos/as por este reglamento la totalidad de los/as funcionarios/as de la ANEP (docentes y no docentes), estudiantes del organismo, personal de servicios contratados por ésta, familias y demás personas que frecuenten los centros educativos cuando el posible acoso se origine en una situación derivada de relaciones laborales o docentes reguladas por el organismo.

Artículo 5°.- Sin que esto signifique una enumeración taxativa, los actos comprendidos en el artículo 3° serán los cometidos directamente por:

a- El jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección.

- b- El docente que tenga a su cargo directa o indirectamente grupos de alumnos.

Los mismos serán también responsables por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

Artículo 6°. (Responsabilidad de la ANEP).- Las máximas autoridades de la ANEP serán responsables de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas, de aplicación y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente en todo el organismo.

Artículo 7°. (Obligaciones de las autoridades).- Toda autoridad de la ANEP con personal y/o alumnado a su cargo estará obligado a:

- a) Adoptar las medidas que prevengan y desalienten conductas de acoso sexual.
- b) Dar inicio a las actuaciones de acuerdo a los plazos establecidos para las solicitudes de información de urgencia en investigación denuncias de conductas de acoso sexual.
- c) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas y denunciados debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de las mismas y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.
- d) Comunicar y difundir a funcionarios docentes y personal de gestión, y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

### **Capítulo III.- Comisión Asesora**

Artículo 8°. (Comisión Especial).- Crease en el ámbito del CODICEN una Comisión Asesora en Situaciones de Acoso Sexual (CASAS) la cual tendrá las siguientes competencias:

- a) Velar por el cumplimiento de la Ley N° 18.561 en el ámbito de la ANEP.
- b) Diseñar y ejecutar campañas de sensibilización y/o capacitación sobre acoso sexual laboral y docente destinadas al personal docente, no docente y estudiantes de la ANEP.



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL



JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

c) Ser el nexo para este tema entre la ANEP y la Inspección General del Trabajo del MTSS, INMUJERES-MIDES y la Coordinadora de los Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay.

Artículo 9°.- La CASAS estará integrada por:

- 1.- Un/a delegado/a de la Dirección de Derechos Humanos de ANEP, quien la coordinará.
- 2.- Un delegado/a de la Red de Género de la ANEP.
- 3.- Un delegado/a de la Dirección Sectorial de Recursos Humanos del Consejo respectivo.
- 4.- Un delegado/a de la Asesoría Letrada del CODICEN.
- 5.- Un delegado/a de la CSEU.

Artículo 10°.- Será competencia del responsable de la Dirección de Derechos Humanos:

- a) Llevar un registro de las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral y/o docente planteadas en el ámbito de la ANEP que incluya las medidas adoptadas y las resoluciones que se tomaran por parte de las autoridades correspondientes. Registro que deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
- b) Apoyar al responsable de cada investigación administrativa que se realice por este tema siempre que este lo solicite en cuanto a las posibles medidas necesarias para resguardar la intimidad de denunciante, denunciado/a y testigos pudiendo sugerir las medidas cautelares de urgencia que puedan caber en cada caso presentado.

Artículo 11°.- La Comisión podrá recibir el asesoramiento en el tema por parte de la Inspección General del Trabajo del MTSS y de todas aquellas instituciones, organizaciones dedicadas al tema, con conocimiento especializado en la temática.

Artículo 12°.- La Comisión deberá aprobar un reglamento de funcionamiento en los primeros treinta días hábiles desde la fecha de resolución de su creación.

Artículo 13°.- El Codicen dispondrá los recursos necesarios para el funcionamiento adecuado de esta Comisión.

#### **Capítulo IV.- Procedimiento de denuncia**

Artículo 14°. (Presentación de la denuncia).- La denuncia de las conductas que pudieran configurar acoso sexual se podrá realizar indistintamente:

1. En el ámbito de la ANEP: Ante el Consejo respectivo, ante el superior inmediato del/la denunciante, el director/a del centro educativo.

La misma se presentará en sobre cerrado, conteniendo los datos identificatorios de denunciante y denunciado (nombre completo, lugar de trabajo, teléfono de contacto); debiendo ser llevada con reserva y garantizando a ambas partes el secreto de las actuaciones.

2. Ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, tal como lo establece la Ley N° 18.561.

Artículo 15°.- En el caso de que la situación de acoso sea dirigida a menores de 18 años, se actuará de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 130 y 131 del Código de la Niñez y la Adolescencia más allá de las medidas que las autoridades de la Educación puedan adoptar para la protección de las víctimas. A estos efectos ante una denuncia de una conducta que pudiera significar situación de acoso sexual laboral o docente dirigida a menores de 18 años, la autoridad deberá comunicar el hecho de forma fehaciente e inmediata al juzgado competente.

Artículo 16°. (Procedimiento posterior a la denuncia en el ámbito de la ANEP).- El mismo será de carácter extraordinario, en virtud de la causal de la denuncia y sin perjuicio del proceso disciplinario posterior que corresponda. Por tanto, una vez presentada la misma deberá adoptar en todos los casos el procedimiento establecido por los arts. 180 y siguientes de la Ordenanza 10 para las Informaciones de





ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL



JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

Urgencia, debiendo actuar en todos los casos con la celeridad requerida por la Ley N° 18.561.

Artículo 17°.- Igualmente, cualquiera sea el funcionario jerárquico que recibe la denuncia, este deberá conjuntamente con la adopción de las medidas previstas en el artículo precedente, comunicar al Consejo respectivo.

Artículo 18°.- El funcionario encargado de la investigación de urgencia una vez informada la misma podrá disponer lo siguiente:

- a) Sugerir al Consejo respectivo el archivo de las actuaciones por no haber mérito para la denuncia.
- b) En caso de entender que, en virtud de la persona denunciada, no se dan las condiciones dentro del ámbito de la ANEP, de conformidad a lo preceptuado por el art. 7 ap. 4 de la Ley N° 18.561, remitir las actuaciones a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en el plazo de cinco días de recibida la denuncia.
- c) Proponer al Consejo respectivo la instrucción de una investigación administrativa o de sumario administrativo, según las circunstancias del caso.
- d) En caso de proponer la instrucción de sumario administrativo, podrá también sugerir la aplicación de las medidas cautelares que prevé la normativa vigente en la ANEP.
- e) Cuando la gravedad de los hechos lo requieran, y con posterioridad a la declaración de denunciante y denunciado/a, podrá solicitar al Consejo respectivo, por informe fundado y como medida preventiva, el traslado inmediato de éste último, por estrictas razones de mejor servicio y sin que ello implique sanción de especie alguna o

prejuzgamiento sobre el fondo del asunto. Situación que se mantendrá, con ese carácter, hasta la finalización del procedimiento disciplinario posterior.

- f) Podrá asimismo sugerir que en forma conjunta o independiente de la medida establecida en el literal anterior, se solicite por parte del/la denunciante, una licencia especial con goce de sueldo al amparo del Art. 67, literal D, del Estatuto del Funcionario No Docente y del Art. 70.13<sup>1</sup> Del Estatuto del Funcionario Docente. Si se comprobare que la denuncia es manifiestamente infundada el Consejo respectivo podrá reconsiderarla.

Artículo 19°.- El Consejo respectivo tendrá un plazo de ocho días hábiles para resolver, considerando este informe.

Artículo 20°.- Si en un plazo de treinta días de recibida la denuncia, no se hubiere cumplido con lo establecido en el presente artículo, la parte denunciante, de acuerdo a lo previsto por la Ley N° 18.561 podrá solicitar ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación. Si dicha dependencia intimara a la ANEP la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito, ésta deberá remitirlas dentro del plazo de diez días hábiles.

Artículo 21°.- Cuando la resolución del Consejo respectivo disponga investigación administrativa o sumario administrativo, el mismo seguirá el procedimiento previsto en la Ordenanza 10.

Artículo 22°. (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación funcional. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error

---

<sup>1</sup> Se sugerirá la ampliación del Art. 50 incluyendo esta causal. Controlar en el Estatuto del Funcionario No Docente.



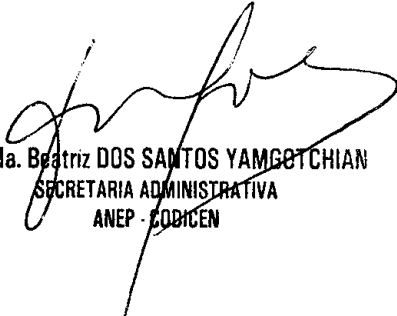
ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL



JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de los procedimientos disciplinarios correspondientes y su proceder podrá calificarse como falta grave.

Líbrese Circular. Comuníquese a los Consejos Desconcentrados, Unidad Letrada, Asesoría Letrada y a la Dirección Sectorial de Recursos Humanos. Oportunamente, archívese sin perjuicio.

  
Esc. Ma. Beatriz DOS SANTOS YAMGOTCHIAN  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
ANEP - CODICEN

  
Presidente  
CODICEN

*Prof. Wilson Netto Kartusnet*  
Presidente  
Consejo Directivo Central  
Administración Nacional de Educación Pública