



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.



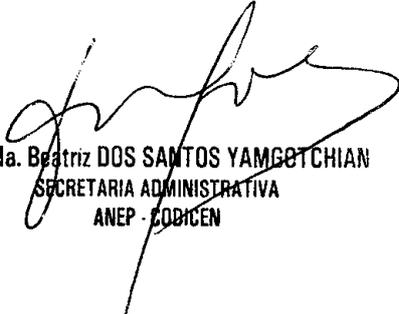
ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA  
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

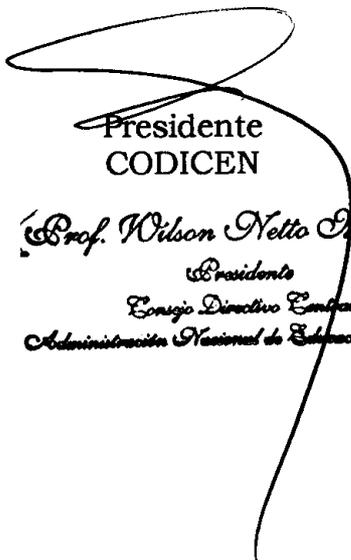


JOSÉ ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

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