



ANEP

ADMINISTRACIÓN
NACIONAL DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO
DIRECTIVO
CENTRAL



CIRCULAR N°35/2025

Referente: Aprobar el “Protocolo de regulación de la atención y prevención del acoso sexual en la Administración Nacional de Educación Pública”.

Res. N°1756, Acta N° 20

Exp. 2023-25-1-000227

Fecha: 1°/07/2025



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE
EDUCACIÓN PÚBLICA
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

CIRCULAR N° 35/2025

Por la presente Circular N° 35/2025, se comunica la Resolución N° 1756, Acta N° 20 de fecha 1° de julio de 2025, que se transcribe a continuación;

VISTO: El “Protocolo de regulación de la atención y prevención del acoso sexual en la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)”, elevado por la Dirección de Derechos Humanos.

RESULTANDO: I) Que la Dirección de Derechos Humanos tiene como objetivos desarrollar y fortalecer una educación en derechos humanos con énfasis en valores básicos de convivencia, tolerancia, respeto, alimentación saludable, educación para la salud y la sexualidad.

II) Que el proyecto fue elaborado por un equipo técnico de la ANEP integrado por un representante de la Asesoría Letrada y de la Dirección de Derechos Humanos del Consejo Directivo Central, Dra. Gloria Irazábal y Dra. Lorena Placencia, respectivamente, además, se contó con el apoyo técnico de representantes del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) e INMUJERES, Dra. Libia Ferone y la Dra. Ivana Manzolido, especialistas en la temática.

III) Que para su elaboración se llevaron a cabo reuniones de presentación sumando aportes al documento respecto a la normativa vigente, doctrina y protocolos en materia de acoso sexual de otras instituciones (MIDES, Ministerio de Defensa, Universidad de la República, entre otros).

IV) Que a partir del análisis de documentos y de recoger experiencias y buenas prácticas en la materia, se trabajó en un proceso de actuación ante situaciones de acoso sexual, atribuyéndose claras competencias a la Comisión para el Abordaje de Situaciones de Acoso Sexual (CASAS) y estableciéndose una nueva integración de la misma, acorde a la normativa vigente, principios generales de Derecho y experiencia desarrollada en la ANEP y en otras instituciones.

V) Que el protocolo proyecta un detallado procedimiento de tratamiento de las situaciones que se presenten por parte del funcionariado o de estudiantes de la ANEP, que ofrece garantías y agilidad a la actuación de la Comisión y se establecen responsabilidades en materia de prevención de situaciones de acoso sexual.

VI) Que 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.

CONSIDERANDO: I) Que para esta Administración es fundamental la atención de situaciones de vulnerabilidad, discriminación y violencias, adecuándose a la normativa vigente en la materia, a fin brindar garantías en el abordaje de las situaciones de acoso sexual en el ámbito de la ANEP.

II) Que por Considerado N° 212/025, Acta N°16 de fecha 3 de junio de 2025, el Consejo Directivo Central entendió pertinente recabar informe de la Dirección de Derechos Humanos.

III) Que la referida Dirección sugiere considerar la versión del proyecto que luce de fs. 54 a 67, en atención a que contiene las consideraciones y fundamentos definitivos propuestos por el equipo técnico.

IV) Que asimismo, en atención a que los documentos sobre la protección de niños, niñas y adolescentes requieren de un abordaje interinstitucional, recomienda poner en conocimiento el documento al Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia contra la Violencia (SIPIAV), con sede en el INAU, para que realice las consideraciones que crea oportunas.

V) Que se entiende pertinente dejar sin efecto la Resolución N°35/014, Acta N°13 de fecha 11 de marzo de 2014 del Consejo Directivo Central, y proceder en los términos sugeridos en la presente.

ATENCIÓN: a lo expuesto y a lo establecido en el artículo 60 de la Ley N°18437 del 12 de diciembre de 2008 en redacción dada por el artículo 153 de la Ley N°19.889 de fecha 9 de julio de 2020;



ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE
EDUCACIÓN PÚBLICA
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA resuelve:

1) Dejar sin efecto la Resolución N°35/014, Acta N°13 de fecha 11 de marzo de 2014 del Consejo Directivo Central.

2) Aprobar el “Protocolo de regulación de la atención y prevención del acoso sexual en la Administración Nacional de Educación Pública”, que luce de fs. 54 a 67 de obrados y que integra la presente resolución.

3) Remitir una copia del documento al Sistema Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia contra la Violencia (SIPIAV), con sede en el INAU, a efecto de que realice las consideraciones que crea oportunas.

Firmado: /Mtro. Pablo Caggiani Gómez, Presidente

Dra. Ma. Beatriz Dos Santos Yamgotchian, Secretaria General

Por el Consejo Directivo Central.



Dra. Ma. Beatriz Dos Santos Yamgotchian
Secretaria General
ANEP - CODICEN

Protocolo de regulación de la atención y prevención
del Acoso Sexual en la
Administración Nacional de Educación Pública

Montevideo, 2023

Introducción

La normativa vigente, establece claras instrucciones a las entidades estatales ante el acoso sexual y mandata a realizar tareas de prevención y abordaje de las situaciones. Así, puede mencionarse distintas disposiciones legales que contemplan esa situación, a saber: “Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”, N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009, y “Ley de violencia hacia las mujeres basada en género”, N° 19.580 de 9 de enero de 2018.

En la ANEP se produjo un importante avance en regular la temática, con la aprobación del Protocolo de regulación de la atención y prevención del Acoso Sexual en la Administración de Educación Pública, por Resolución N° 35 de fecha 11 de marzo de 2014 del Consejo Directivo Central (CODICEN).

En la elaboración del mencionado Protocolo, participaron: la Dirección de Derechos Humanos, la Dirección Sectorial de Recursos Humanos y la Asesoría Letrada, contando con el asesoramiento de Instituto Nacional de las Mujeres – Ministerio de Desarrollo Social (INMUJERES – MIDES).

La Dirección de Derechos Humanos entendió que era indispensable la actualización del referido Protocolo, con el objetivo de lograr un instrumento que establezca claramente lineamientos y acciones de la ANEP, implementando mecanismos, procedimientos ágiles y adecuados que aseguren la prevención y abordaje de las situaciones de acoso sexual, señalando las vías administrativas a seguir.

Protocolo de regulación de la atención y prevención del Acoso Sexual en la Administración Nacional de Educación Pública

Capítulo I. Fundamentos:

La Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) tiene entre sus cometidos elaborar, desarrollar e instrumentar políticas educativas orientadas a la búsqueda de una vida armónica y a la plena vigencia de los derechos humanos. Asimismo, la política educativa nacional tiene entre sus fines promover la justicia, la solidaridad, la libertad y la convivencia pacífica, entre otros (Ley General de Educación 18.437, artículos: 3, 13 y 53).

Con el presente Protocolo la ANEP fortalece sus acciones con relación a las situaciones de acoso sexual en clave de derechos humanos, no admitiendo conductas de violencia física o psicológica, de violencia basada en género, así como el desarrollo de actitudes que denigren, humillen o discriminen a las personas y que generen ofensas, produzcan daño físico - emocional, contribuyendo a crear un ambiente de trabajo o estudio respetuoso de los derechos.

Capítulo II. Objeto del Protocolo y Alcance subjetivo:

Artículo 1. Objeto del Protocolo

Conforme a lo establecido por la Ley 18.561, el objeto del presente protocolo, consiste en determinar un marco conceptual y procedimental adecuado al ámbito de la ANEP para las situaciones de acoso sexual de que puedan ser víctimas, personal o estudiantes de la ANEP, además de establecer un trabajo en materia de prevención. Su propósito, en definitiva, es proteger a las víctimas en tanto el acoso resulta ser una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia.

Artículo 2. Alcance subjetivo.

a) Las personas protegidas por este Protocolo son:

Las y los funcionarios docentes y de gestión, personas vinculadas a la ANEP mediante contratos de arrendamiento de servicios y de obra, becarios y pasantes, cuando el posible acoso se origine en una situación derivada de relaciones laborales o contractuales.

Estudiantes de ANEP, mayores de edad y adolescentes (mayores de trece y menores de dieciocho años de edad (Código de la Niñez y la Adolescencia 17.823, art. 1).

En caso que, quien sea presunta víctima de una situación de acoso sexual sea un estudiante adolescente, la CASAS atenderá la situación conforme al presente protocolo. La Comisión informará inmediatamente a las autoridades respectivas y a las coordinaciones de los equipos psicosociales del subsistema que corresponda. A los efectos, que se inicien los mecanismos y acciones de protección previstos en el Mapa de Ruta ante situaciones de violencia hacia adolescentes de Educación Media.

b) Los actos comprendidos en el presente documento serán los cometidos por: funcionarios docentes y/o de gestión, becarios, pasantes y personas vinculadas mediante contratos de arrendamiento de servicio y de obra con la ANEP.

c) No quedan comprendidos en este protocolo, las situaciones de presunto acoso sexual de estudiante a funcionarios y de estudiante a estudiante de la ANEP. Estas situaciones deberán derivarse al Consejo Asesor Pedagógico (CAP), en aplicación del Estatuto del Estudiante de Educación Media o al Consejo Asesor en aplicación del Reglamento SUNFD para estudiantes del CFE y/o aplicarse el Mapa de ruta para situaciones de violencia hacia estudiantes de educación media, según corresponda. Tampoco será de aplicación al personal de servicios tercerizados.

Capítulo III. Conceptualización, comportamientos y efectos del acoso sexual:

Artículo 3. 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 situación laboral o en su relación educativa, o que cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (Ley 18.56, artículo 2).

Artículo 4. Comportamiento.

El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, a través 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 quién 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/u ofensiva para quien los reciba, a título de ejemplo: tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo, etc.

3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba, comentarios insinuantes u obscenos (Ley 18.561, artículo 3).

4. Otras formas de expresión del acoso sexual:

a) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos pornográficas, de objetos o materiales escritos, silbidos o gestos de connotación sexual u otros de similar naturaleza.

b) Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o físicamente abusiva (insultos que estén relacionados con el sexo y comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que sean ofensivos creando un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada" (Guía de Acoso Sexual laboral. Inmujeres 2011).

Artículo 5. Efectos en la vida de las personas.

Como producto directo del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente - alumno, a título de ejemplo se detalla lo siguiente:

- En la vida de las personas: se podrían producir trastornos a nivel físico y/o psíquico.
- Consecuencias en lo familiar y en aspectos económicos.
- En el ámbito laboral y en el educativo pueden darse situaciones de tensión en estos espacios, falta de colaboración y trabajo en equipo, bajo rendimiento, ausentismo,

disminución de la productividad, afectando a estudiantes en la continuidad de sus trayectorias educativas (Guía de Acoso Sexual laboral. Inmujeres 2011).

Capítulo IV. Principios que regulan la actuación de la ANEP **en las situaciones de acoso sexual:**

Artículo 6. Enumeración de principios aplicables:

1. Prioridad de los Derechos Humanos. *“Se priorizarán los derechos humanos por sobre otros objetivos o intereses. Se interpretarán extensivamente las normas que consagran derechos humanos o los amplían y restrictivamente las que los limitan, teniendo especialmente en cuenta el contexto social para la efectiva protección de la persona.”* Ley 19.846, artículo 6.
2. Legalidad. Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo correspondiente.
3. Igualdad y no discriminación. En los procedimientos que se instruyan en el marco del presente Protocolo se garantizará la igualdad de trato entre las personas sin ningún tipo de distinción por motivo alguno.
4. Interés superior del niño. En todas las medidas concernientes a los niños y adolescentes que tomen las instituciones públicas o privadas, etc., es una consideración primordial atender al interés superior del niño. Convención de los Derechos del Niño, artículo 3 y Código de la Niñez y la Adolescencia, artículo 6.
4. Economía y Celeridad. Deben tomarse los recaudos necesarios para que los procedimientos se desarrollen con la mayor prontitud posible en los plazos establecidos.
5. Reserva. Los funcionarios intervinientes asumen el compromiso bajo su responsabilidad de no divulgar ningún tipo de información respecto al trámite que se está gestionando. El carácter reservado de las actuaciones busca proteger el derecho a la intimidad de las personas involucradas en la situación de acoso, en su carácter de: denunciante, denunciado y testigos.
6. Debido procedimiento. El procedimiento que se desarrolle en el marco del presente documento debe garantizar el derecho al debido proceso. En ese sentido, debe contemplarse el derecho a la igualdad entre las partes involucradas, a la presunción de inocencia, a la contradicción, a contar con asistencia letrada, a ser oído y poder presentar pruebas a su favor, entre otros.

7. Derechos de las niñas, niños y adolescentes. En el procedimiento administrativo, a que dé lugar este protocolo, deberá velarse para que, durante éstos, se garantice a toda niña, niño o adolescente los derechos reconocidos en el art. 118 del Código de la Niñez y Adolescencia.

8. Valoración de la prueba. A lo largo de los procedimientos se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación (Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación. Marzo de 2019).

9. Garantía de no confrontación. El procedimiento que se cumpla a instancia de una denuncia de acoso sexual se desarrollará en base a la garantía de no confrontación, estando prohibido el careo entre el denunciante y denunciado.

10. Prohibición de represalias. No serán admisibles acciones que se produzcan en respuesta a la denuncia y que tiendan a perjudicar a la persona denunciante o a quienes colaboren en los procedimientos tendientes a aclarar los hechos denunciados.

11. Autonomía del denunciante. El denunciante tendrá el derecho de optar por el retiro de la denuncia en cualquier etapa en que se encuentre su trámite, cuando no colide con los deberes y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico, sin perjuicio, que la Administración en el ejercicio de sus facultades disciplinarias entienda y disponga continuar con el esclarecimiento de los hechos, ante una presunta irregularidad o configuración de falta administrativa.

12. Imparcialidad. Se debe garantizar la imparcialidad de las actuaciones por parte de quienes sean responsables de llevar adelante el procedimiento, lo que podrá dar lugar a las acciones de recusación o excusación.

13. No revictimizar. La revictimización constituye una repetición de violencias contra quien ha sido previamente víctima de alguna agresión. En ese sentido, deberá evitarse, entre otras acciones:

a. La reiteración innecesaria del relato de los hechos;

b. La multiplicación inconducente de entrevistas, exámenes periciales, interrogatorios y pruebas de toda índole.

14. Prueba trasladable: la prueba obtenida en el desarrollo de los procedimientos que prevé este protocolo podrá ser trasladada en caso que se dispusiera un procedimiento

disciplinario posterior, mediante resolución que adopten el Consejo Directivo Central, el Consejo de Formación en Educación o las Direcciones Generales de Educación.

Capítulo V. Comisión para el abordaje de situaciones de acoso sexual (CASAS):

Artículo 7. Cometidos de la CASAS:

La Comisión para el abordaje de situaciones de acoso sexual, es un dispositivo institucional que tiene como finalidad:

- 1) La recepción y el abordaje de eventuales situaciones de acoso sexual que le sean denunciadas.
- 2) Evacuar consultas y asesorar a toda persona amparada por el presente protocolo.
- 3) Realización del procedimiento establecido en el presente Protocolo cuando se denuncien situaciones de presunto acoso sexual, a partir del cual elaborará un informe con su opinión técnica respecto a si la situación configura acoso sexual o no, en forma fundada.
- 4) Sugerir a las autoridades respectivas, la adopción de medidas de protección integral. Las cuales se adoptarán con el objetivo de minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación.
- 5) Realizar un seguimiento de las situaciones y medidas adoptadas.
- 6) Llevar un registro de las consultas, situaciones y medidas adoptadas.
- 7) Dar cuenta de las actuaciones realizadas a las autoridades a través de un informe anual al Consejo Directivo Central de la ANEP.

Artículo 8. Integración de la Comisión

La CASAS estará integrada por:

- a) Un representante titular y un alterno de Asesoría Letrada, con formación jurídica.
- b) Un representante titular y un alterno de la Dirección de Derechos Humanos.

c) Un representante titular y un alterno de la Dirección Sectorial de Gestión Humana.

Artículo 9. Requisitos para integrar la CASAS

Quienes integren la Comisión deben tener vínculo laboral con ANEP bajo la modalidad de función pública, con una antigüedad en el cargo mayor a dos años, con el perfil laboral, formación y capacitación vinculada a la tarea de la Comisión.

Los integrantes de la Comisión, titular y alterno, serán designados por el CODICEN, la designación y desempeño será un mérito en su hoja funcional. A tales efectos, Asesoría Letrada y las Direcciones de Derechos Humanos y Sectorial de Gestión Humana presentarán al Consejo propuestas de funcionarios a ser designados representantes y alternos en la Comisión. La propuesta de designación de representantes a integrar la Comisión se realizará en base a una nómina de funcionarios/as de la ANEP.

Quienes integren la Comisión permanecerán en sus funciones durante el lapso de dos años a partir de la designación, no aplicando la prórroga automática. En caso de continuar en la función, a través de una nueva designación por parte de las autoridades, su desempeño en la Comisión no podrá exceder los cuatro años.

Las personas que integren la Comisión no podrán contar con antecedentes administrativos o judiciales como autores de situaciones de violencia.

Las tareas como integrantes de la comisión no se considerarán funciones compensadas, sino que serán parte de las tareas que el funcionario debe cumplir.

Artículo 10. Forma de actuación de la CASAS

La Comisión será coordinada por uno de sus miembros en forma rotativa durante un semestre. La tarea de Coordinación será asumida en primer lugar por la Asesoría Letrada, continuará la Dirección de Derechos Humanos y posteriormente la Dirección Sectorial de Gestión Humana y así sucesivamente.

Las funciones de coordinación de la Comisión consistirán en: representar a la misma frente a terceros, organizar el trabajo y las tareas de la Comisión.

La Comisión se reunirá en forma periódica y según la demanda de trabajo, en día, horario y lugar a ser establecido, sin perjuicio de lo que demande cada situación concreta.

La Comisión deberá aprobar un reglamento de funcionamiento en los primeros treinta días hábiles a partir de la fecha de resolución de su creación.

La Comisión deberá ser provista de los insumos necesarios para el funcionamiento: computadora, útiles de oficina, espacio físico adecuado y reservado para reuniones y entrevistas.

Funcionario administrativo de apoyo: la Comisión contará con una persona que realice las tareas administrativas, así como toda otra cuestión logística que permita el correcto funcionamiento de la Comisión.

Capítulo VI. Procedimientos:

Artículo 11. Consulta y asesoramiento

Las instancias de consulta podrán ser presencial o en forma virtual, según la situación concreta o la distancia geográfica en que se encuentre el consultante.

Toda persona que esté amparada por el presente protocolo podrá realizar una consulta ante la CASAS a fin de obtener información y/o asesoramiento, sin que la misma implique el inicio de procedimiento o acción alguna.

En esa instancia la CASAS proporcionará al consultante la información relativa a los procedimientos y la normativa vigente, para que el consultante pueda tomar la acción que le resulte adecuada a su situación.

Artículo 12. Presentación de la denuncia

La denuncia de la situación podrá efectuarse en forma verbal o por escrito por, la presunta víctima o por los representantes sindicales cuando tengan la conformidad de la presunta víctima, lo cual constará en la denuncia.

Cuando la presunta víctima sea un adolescente, además de la presunta víctima, podrá presentarse el representante legal o adulto referente protector (adulto referente protector, puede ser un integrante de su familia, referente del centro educativo u otra persona adulta con quien el adolescente se siente seguro y protegido). También podrá presentarse el Jerarca o funcionario que detecte la situación de acoso sexual.

De realizarse en forma verbal deberá ser ante la CASAS la cual recogerá acta la situación denunciada y será firmada por el denunciante y el receptor de la denuncia. A tales efectos, el horario y lugar de atención y recepción de denuncias, deberá ser conocido por el personal, estudiantes de la ANEP y por quienes sean objeto de protección del Protocolo.

La denuncia por escrito podrá ser presentada ante la CASAS, en forma presencial o a través de correo electrónico a la dirección: casas@anep.edu.uy. La denuncia deberá ser ratificada o rectificadora, en la primera oportunidad en que la CASAS cite al denunciante.

La denuncia debe contener los datos del denunciante: nombre, cargo, función, actividad que desempeña y/o lo vincula a la ANEP, centro educativo al que pertenece el estudiante, curso al que asiste, domicilio, edad, relato de los hechos denunciados, detallando lugar y tiempo en que se desarrollaron, identificación del denunciado/s, identificación de posibles testigos, aporte o indicación de pruebas de los hechos relatados, datos del representante del menor y todo otro dato que sea oportuno.

Recibida la denuncia la administración debe: estampar el día de presentación, la dependencia y funcionario que la recibe.

Artículo 13. Instrucción de la denuncia

A. El procedimiento de instrucción de la denuncia podrá ser presencial o en forma virtual, según la situación o distancia geográfica en que se encuentren las personas involucradas.

La documentación referida al caso podrá enviarse en formato digital vía correo electrónico.

B. Recibida la denuncia por parte de la CASAS, ésta, deberá dentro de las 48 horas citar al denunciante a entrevista, acordando con el mismo, el día y hora en un plazo que no podrá exceder los 5 días hábiles. El denunciante podrá asistir acompañado por un letrado que le asesore.

C. Entrevista. En la entrevista el denunciante deberá describir los hechos, aportar los datos relativos a la situación, acreditar la prueba que tiene en su poder e identificar a la o las personas denunciadas.

En esta oportunidad con la persona denunciante la CASAS le informará y pondrá en su conocimiento las acciones, procedimientos y medidas, así como los principios y responsabilidades que rigen para todos los involucrados en las actuaciones relacionadas con estas situaciones y se le informará sobre la confidencialidad de todas las actuaciones.

D. La Comisión citará y recibirá a la persona denunciada quien podrá estar asistido de letrado, se le dará a conocer el contenido de la denuncia, será informado acerca del procedimiento y de la posibilidad de ofrecer prueba y se le informará sobre la confidencialidad de la situación y todas las actuaciones.

E. Las entrevistas a las personas denunciante, denunciada y testigos deberán documentarse mediante acta que se labrará y firmará con los presentes. Podrán realizarse en modalidad presencial o virtual, según la situación o distancia que así lo ameriten. En el caso que la entrevista se efectúe en modalidad virtual, el acta se ratificará mediante el envío de un correo electrónico a la persona entrevistada quien deberá responder el mismo estableciendo su conformidad con el acta que recibió.

F. En las instancias de entrevista, la Comisión estará representada y actuará por duplas rotativas, es decir con dos de sus integrantes que se alternarán para cada situación tratada. Las duplas deberán estar integradas por el titular o alerno letrado de la CASAS.

G. Prueba: Para la prueba de los hechos del presunto acoso sexual se tendrán en cuenta los indicios detallados por el art. 15 del Decreto Reglamentario N° 256/017.

La documentación y prueba aportada por los involucrados en la situación podrá ser enviada a la CASAS mediante correo electrónico, a quienes se les enviará un acuse de recibo sobre la prueba aportada.

H. Informe final: En un plazo no mayor a 10 días hábiles de cumplida la última entrevista prevista en el desarrollo de la instrucción de la denuncia, la Comisión tendrá que expedirse en informe final fundado que elevará al Consejo o a la Dirección General de Educación correspondiente. Dicho informe deberá contener la descripción de los hechos, la prueba y datos obtenidos, el análisis de las resultancias de la instrucción, conclusiones sobre si se ha configurado acoso sexual o no, sugerencias, medidas de protección o cautelares que ameriten el presunto acoso sexual o el archivo de la denuncia. En este último caso, la Comisión deberá expedirse sobre la responsabilidad administrativa o disciplinaria de la persona denunciante o del estudiante que denunció. Las conclusiones deberán ser acordadas y adoptadas por mayoría, en caso de haber opinión disidente deberá ser debidamente fundamentada.

I. Vista: Del informe deberá conferirse vista a los interesados, denunciante y denunciado, por un plazo de cinco días hábiles, previamente a ser elevado a la autoridad respectiva.

J. El informe emitido por la CASAS no es vinculante para la decisión que adopten los Consejos o las Direcciones Generales de Educación, pudiendo apartarse de lo sugerido.

K. El plazo de tratamiento de la denuncia no podrá superar los treinta días hábiles, contados desde el día siguiente al de su presentación. En caso de no concluir en plazo señalado podrá prorrogarse por igual período, por única vez debiendo informarse a los

involucrados.

Artículo 14. Medidas de protección integral

La Comisión podrá sugerir a la autoridad que corresponda, Consejo o Dirección General de Educación, la adopción de medidas con el fin de proteger la integridad de la persona denunciante y/o testigos de la situación y de prevenir las represalias que puedan tener lugar durante el transcurso del procedimiento y hasta la conclusión del mismo o su ampliación.

Las medidas de protección podrán consistir en: reubicación del o los funcionarios en otro sector de la administración, cambio de funciones o tareas, modificación de horarios, cambios en la relación de subordinación cuando el jerarca o encargado de la dependencia sea el denunciado, entre otros, hasta tanto se concluya la investigación administrativa.

Cuando la situación de acoso tenga a un estudiante adolescente como víctima, las medidas adoptadas deberán considerar el interés superior del estudiante y lo establecido en el artículo 3 del Código de la Niñez y la Adolescencia, que establece: *“Principio de protección de derechos. Todo niño y adolescente tiene derecho a las medidas especiales de protección que su condición de sujeto en desarrollo exige por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.”*

Las medidas de protección deberán ser solicitadas y diligenciadas de forma inmediata, cuando en opinión de la Comisión los hechos denunciados revistan gravedad. En este caso, la autoridad correspondiente deberá expedirse en forma urgente sobre la solicitud de medidas de protección.

Artículo 15. Procedimiento posterior a la denuncia

Recibido el informe de la CASAS, en el que se presume acoso sexual, el Consejo o la Dirección General de Educación correspondiente, podrá disponer que se instruya procedimiento disciplinario contra el funcionario denunciado y/o investigación administrativa en la dependencia de la administración donde se produjeron los hechos. En los casos que los denunciados sean becarios, pasantes y personas vinculadas mediante contratos de arrendamientos de servicios y de obra, las autoridades de la ANEP podrán tomar las medidas acordes a derecho que entiendan pertinentes.

En caso contrario, el Consejo o la Dirección General de Educación que corresponda podrán disponer el archivo de las actuaciones, previa notificación a los involucrados.

Artículo 16. Contenido y 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. La persona denunciante o denunciada a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional, que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error 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.

Capítulo VII. Competencias de las Dirección de Derechos Humanos:

Artículo 17. La Dirección de Derechos Humanos deberá realizar las siguientes actividades:

- a) Desarrollar estrategias de prevención del acoso sexual, en articulación con la Dirección Sectorial de Gestión Humana, entre las que se encuentran: impartir instancias de sensibilización y capacitación, así como promover su realización por parte de otras dependencias de la ANEP.
- b) Colaborar con los Consejos, la General Dirección que corresponda, así como con las dependencias que, por su labor en materia de salud ocupacional, tengan competencias en la adopción de medidas periódicas de observación, y evaluación del ambiente laboral; conforme a lo establecido en el Decreto 256/017 en su artículo 6.

Capítulo VIII. Vigencia y ámbito de aplicación:

Artículo 18. Todos los aspectos relativos a actuaciones, plazos, notificaciones que no resulten regulados expresamente en éste, se regirán por lo establecido en la Ordenanza 10 de ANEP.

Entrará en vigencia a partir de la resolución que apruebe este Protocolo y será de aplicación obligatoria en todo el ámbito de la ANEP.