



**PROTOCOLO**  
**DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL EN**  
**FUNCIONARIOS Y NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES**  
**DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY.**

**Artículo 1: OBJETO DEL PROTOCOLO:** En cumplimiento de la Ley N° 18.561, el objeto del presente protocolo es prevenir, erradicar, atender y sancionar el acoso sexual laboral y el acoso sexual en la relación socio-educativa en el ámbito del (sistema) Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (en adelante INAU), así como proteger a las víctimas de los mismo, en tanto formas graves de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de atención de niños, niñas y adolescentes.

**Artículo 2: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN:** Están alcanzados por este Protocolo la totalidad de los funcionarios/as del INAU.

Quedan alcanzados por este protocolo, sin perjuicio de otras figuras, el personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INAU.

Los niños, niñas y adolescentes atendidos por el INAU en todas sus modalidades están alcanzados por este Protocolo. Nada de lo dispuesto en el mismo afectará a las disposiciones que sean más conducentes a la realización de sus derechos.

**Artículo 3: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN:** El presente protocolo debe difundirse ampliamente y por cualquier medio de comunicación de forma que llegue a ser conocido por toda las personas alcanzadas.

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 I Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



El Directorio de INAU a los efectos de implementar acciones de sensibilización formación y capacitación deberá adoptar, entre otras medidas, las siguientes:

- a) Incorporar un módulo sobre Prevención de acoso sexual laboral y acoso sexual en la relación socio-educativa en todas las instancias de formación y capacitación del Centro de Formación y Estudios de INAU.
- b) Promover jornadas de formación, capacitación y sensibilización de todo el personal.
- c) Elaborar material informativo sobre este Protocolo, distribuyéndolo a todo el personal y recabando la constancia de recepción del mismo.
- d) Incorporar una cláusula en los convenios que se suscriban con particulares y llamados a licitaciones a proveedores, en la que éstos se obliguen, so pena de causal de rescisión, por el incumplimiento de los preceptos de la Ley 18.561.

**Artículo 4. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y EN LA RELACIÓN SOCIO-EDUCATIVA:** Se entiende por acoso sexual laboral y en la relación socio-educativa todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no permitido por la ley, no consentido 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 socio educativa, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

**Artículo 5: CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y EN LA RELACIÓN SOCIO-EDUCATIVA:** El acoso sexual laboral y en la relación socio-educativa pueden 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 educación de quien la reciba.

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 1 Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de educación de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o la educación.

2. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

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

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

**Artículo 6: PRINCIPIOS Y GARANTÍAS:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En todas las actuaciones que se lleven adelante en aplicación de este protocolo se deberán tomar las medidas que garanticen:

A) La confidencialidad, protegiendo la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos y denunciados, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de las personas que deban prestar testimonio.

B) La Diligencia y Celeridad en los procedimientos

C) La prohibición de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos. Se presume -salvo prueba en contrario- que las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial.

D) La protección de la integridad psico-física de la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

**Artículo 7: ÓRGANO COMPETENTE:** Es competente para entender y sustanciar, con las limitaciones que surgen del presente protocolo, las denuncias de acoso sexual laboral en el INAU La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral y Acoso Sexual en la Relación

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 | Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



Socio Educativa. Dicha Comisión dependerá directamente del Directorio de INAU.

**Artículo 8: DESIGNACIÓN:** Los miembros de La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral y Acoso Sexual en la Relación Socio Educativa serán designados por el Directorio del INAU, a excepción del miembro representante del SUINAU que será propuesto por el sindicato.

**Artículo 9: INTEGRACIÓN:** La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral y Acoso Sexual en la Relación Socio Educativa estará integrada preferentemente por personas especializadas o expertas en género y/o con competencias específicas, poseedoras del perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación socio-educativa..

Se integrará con 3 miembros y adoptará sus decisiones por el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho de abstención.

Obligatoriamente la designación deberá recaer en un/a Doctor/a en Derecho, un/a Licenciado/a en Psicología y un/a delegado/a del SUINAU. La composición deberá ser balanceada por sexo y cada integrante deberá contar con un/a alterno/a.

Las personas integrantes de la Comisión deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. El incumplimiento será comunicado al Directorio de INAU quien podrá separar al miembro de la Comisión y aplicar la sanción correspondiente.

Las personas integrantes de la Comisión tendrán dedicación a la misma con perjuicio del servicio de origen, hasta tanto el Directorio resuelva la dedicación exclusiva de la Comisión en función del volumen de denuncias de acoso a considerar.

**Artículo 10: COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES:** La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral y Acoso Sexual en la

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 | Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



Relación Socio Educativa. tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Son atribuciones de la Comisión:

- a. Recepcionar las denuncias de acoso sexual laboral y de acoso sexual en la Relación Socio Educativa.
- b. Comunicar los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (víctima y/o denunciante, denunciado) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.
- c. Recabar la declaración de la presunta víctima, denunciante y denunciado, testigos y otras pruebas si hubiere.
- d. Recomendar al Directorio en cualquier etapa del procedimiento (y en especial al comienzo del mismo) la aplicación de medidas cautelares de protección y prevención (traslados, cambios de turno etc.)
- e. Concurrir a todas las oficinas pertenecientes a la Institución a efectos de dar cumplimiento a sus cometidos.
- f. Acceder a todos los medios probatorios admisibles con el fin de obtener la verdad material de los hechos.
- g. Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del procedimiento.
- h. Elaborar los informes a que refiere el artículo 15 de este Protocolo, garantizando la protección de los datos personales y sensibles.
- i. Notificar a la víctima y a la persona denunciada de las resoluciones que les conciernan, adoptadas por la autoridad competente.
- j. Realizar el seguimiento durante todo el procedimiento y hasta un año después de que el mismo haya culminado.
- k. Derivar a la víctima y a la persona denunciada del acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación socio-educativa a los espacios de referencia que puedan brindar el apoyo técnico especializado en la materia, si los hubiere.
- l. Comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.

**Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional**  
Piedras 482 | Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



- m. Oficiar de nexo en este tema entre INAU, la Inspección General del Trabajo del MTSS, INMUJERES – MIDES y otras dependencias estatales con atribuciones en esta materia.
- n. Llevar un registro de las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral y acoso sexual en la relación socio-educativa planteadas en el ámbito del INAU que incluya las medidas y las resoluciones adoptadas por las autoridades, así como el seguimiento realizado por la Comisión. El registro deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
- o. Formular el reglamento de funcionamiento interno.
- p. Ejercer toda otra atribución que contribuya al cumplimiento del objeto de este protocolo.

**Artículo 11. DENUNCIA:** Se encuentran legitimados para efectuar la denuncia de acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación socio-educativa

- a. La persona que padece el acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa.
- b. El o la superior jerárquico/a que detecta una situación de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa.
- c. Las personas vinculadas al ámbito laboral o socio educativo de quien padece la situación de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa.
- d. La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación socio – educativa si tuviera conocimiento de oficio de los hechos, en tal caso la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento.

**Artículo 12. FORMALIDADES DE LA DENUNCIA:** La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 | Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



- a. La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la presunta víctima y de quien o quienes sean señalados/as como autores/as, la descripción de la situación de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa denunciadas, las eventuales pruebas y de ser posible el teléfono de contacto del/a acosador/a y de los eventuales testigos.

La denuncia se presentará en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos. Si el acoso estuviera dirigido a menores de 18 años, se actuará de acuerdo a lo previsto en este protocolo e inmediatamente se elevarán las actuaciones al Directorio y se continuará con los procedimientos previstos para la atención de los derechos vulnerados.

**Artículo 13. PROCEDIMIENTO.** Sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios posteriores que se resuelvan por parte del Directorio de la Institución, la Comisión tramitará las denuncias de acuerdo a lo establecido en este Protocolo.

**Artículo 14. INTERROGATORIO:** Cuando la Comisión proceda a interrogar a personas que puedan tener conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de los abogados de la persona denunciada ni del denunciante.

El denunciado/a podrá aportar las pruebas que considere convenientes en un plazo de 5 días hábiles a contar del día siguiente a la fecha de la notificación que comunique el período de apertura a prueba. No se diligenciará la prueba inconveniente, inconducente o impertinente.

Cuando la Comisión requiera la presencia de funcionarios/as en su sede de actuación, la Institución deberá procurar su traslado en caso de pertenecer a



unidades del interior del país, considerándose el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión como tiempo trabajado.

En caso de que los/as funcionarios/as citados/as presten sus funciones en Montevideo el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión se considerará trabajado.

**Artículo 15: ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN:** La Comisión en cualquier etapa del procedimiento podrá sugerir fundadamente al Directorio la adopción de medidas de protección y de prevención.

- a. La **medida de protección** es aquella que se adopta respecto de denunciantes, víctimas de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa y de testigos; su adopción nunca puede irrogarles perjuicio, se tomarán con su consentimiento y pueden consistir en:
  - o Cambio de turno
  - o No permanencia en el turno sola/o
  - o Licencia extraordinaria sin afectación de haberes, ni afectación de la compensación por presentismo
  - o Traslado a otro servicio.
- b. La **medida de prevención** es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa sin necesidad que medie su consentimiento.

La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuzgamiento sobre el fondo del asunto. En cualquier estado del procedimiento la autoridad competente en forma fundada podrá dejar sin efecto la medida de prevención



**Artículo 16. INFORME FINAL:** En el plazo de 20 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo. Dicho informe será elevado al Directorio y deberá contener:

- El relato de la situación constitutiva de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa denunciada.
- Las medidas adoptadas de protección a la víctima, denunciante y testigos y fecha de la comunicación al encargado o jefe de la repartición.
- Las medidas de prevención adoptada respecto del/a denunciado/a y fecha de la comunicación al encargado o jefe de la repartición.
- La constancia del cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos Jefes o Encargados.
- Las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión.
- Las Conclusiones arribadas , en las que se podrán realizar las siguientes sugerencias de manera fundada:
  - a. Archivar el expediente.
  - b. Realizar la sugerencia prevista en la Ley 18561, artículo 7, párrafo 4.
  - c. Informar la detección de alguna otra falta, distinta del acoso sexual laboral.
  - d. Sugerir ante elementos de convicción suficientes de acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa el inicio de procedimientos disciplinarios de acuerdo a lo previsto en LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991. En tal caso los/as funcionarios/as que instruyan los procedimientos deberán poseer capacitación en género y el perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral o acoso sexual en la relación socio-educativa.
  - e. Sugerir correctivos a los servicios.
  - f. Sugerir el mantenimiento de las medidas de protección y prevención.
  - g. Informar y realizar sugerencia en caso de que la víctima o el/la denunciado/a sea perteneciente a empresas con las cuales el INAU contrata.

Unidad Asesora en Desarrollo Organizacional  
Piedras 482 | Teléfonos 2915 7317 internos 307 y 311



- h. Informar al Directorio sobre denuncias infundadas a los efectos de actuar según lo preceptuado en el artículo 15 de la ley 18561.

**Artículo 17. COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN:** En caso de disponerse procedimientos administrativos disciplinarios de conformidad con lo previsto en el LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991, los mismos deberán ser comunicados a la Comisión. Asimismo se deberá comunicar a la Comisión la Resolución que ponga fin a los procedimientos a los efectos del seguimiento del caso.

**Artículo 18. Sanciones:** A los efectos de la imposición de sanciones, se deberá tener presente que el acoso sexual laboral o el acoso sexual en la relación socio – educativa se consideran faltas graves.

**Artículo 19. Reparación del daño.** Se procurará la reparación integral del daño.

**Artículo 20: Archivo físico de los expedientes.** La Comisión recibirá para su archivo físico los expedientes que se generen en aplicación de este Protocolo.