

## ORDENANZA DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

**Artículo 1° - Objeto** - La presente Ordenanza rige los procedimientos de actuación realizados por la Universidad de la República ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, con el fin de preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.

**Artículo 2° - Ámbito de aplicación** – Los procedimientos previstos en la presente Ordenanza son aplicables a todos los integrantes de la comunidad universitaria incluyendo estudiantes, personal docente, personal técnico, administrativo y de servicios, becarios, pasantes y egresados de la Universidad de la República que participen de actividades de la institución. Es aplicable también, en cuanto corresponda, al personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios.

Quedan comprendidas las situaciones de violencia, acoso y discriminación que tengan lugar en las sedes universitarias, durante el transcurso de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, actividades relacionadas con ellas o que sean consecuencia de ellas y situaciones producidas fuera de locales universitarios, siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno y estén bajo control de la Institución, lo que incluye situaciones que se produzcan durante desplazamientos o viajes en los que el transporte sea realizado directamente por la Universidad de la República, en alojamientos en locales de la institución o bajo control de la misma, salidas de campo y eventos o actividades sociales organizados por la institución o bajo su control.

Quedan asimismo comprendidos los actos que tienen lugar en el marco de las comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, educativo, de gestión y cogobierno, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.

**Artículo 3° - Definiciones.** A los efectos de esta Ordenanza y sin perjuicio de otras que normas de mayor jerarquía establezcan en el futuro, se estipulan las siguientes definiciones:

**Violencia en el lugar de trabajo:** "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma" (OIT 2003).

**Violencia psicológica en el trabajo y el estudio:** comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es vivenciado como humillante, ofensivo o causa severo estrés en la persona afectada, obstruye la performance en el trabajo y estudio, y

produce un sentir generalizado de malestar con el ambiente (Einarsen y Raknes, 1997; Glambek et al., 2018 en Franco, 2019).

**Acoso moral:** "cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidación, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo" (Mangarelli, 2014 p.42). Se trata de una "estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia" (Franco, 2005 p.123)

**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 docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El mismo 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. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual ( Ley No. 18.561,11/09/2009, arts. 2 y 3)

**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)

**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. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4) Se puede definir como: (...) cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre hombres y mujeres, (...) Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas o de estado.” (Ward, 2002 en: Castro, 2012, p. 27)

**Violencia laboral basada en género:** es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, i)

**Violencia basada en género en el ámbito educativo:** es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, j)

**Artículo 4° - Principios.** El procedimiento de actuación se rige por los siguientes principios:

1. **Legalidad.** Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
2. **Celeridad:** Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
3. **Confidencialidad:** Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.
4. **Reserva:** Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos.

El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la persona denunciada, ni a su abogado patrocinante.

5. **Imparcialidad:** Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.

6. **Buena fe y lealtad:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.

7. **No revictimización:** Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.

8. **Prohibición de represalias:** Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.

9. **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismas comunidades, orígenes, sectores, servicios, escalafones o cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.

10. **Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada.** El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la igualdad, a la contradicción, a contar asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.

11. **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.

12. **Garantía de no confrontación:** En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.

**Artículo 5° - Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación.** La Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, tendrá a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación.

Estará integrada por

- a) el Pro-Rector de Gestión que presidirá la Comisión,
- b) un delegado de cada Área,
- c) un delegado de cada orden,
- d) dos delegados de los funcionarios no docentes.

Podrá contar, cuando lo estime conveniente, con el asesoramiento de otras dependencias de la institución.

Sus integrantes serán designados por el Consejo Directivo Central a propuesta de cada uno de los órdenes, las Áreas y las organizaciones más representativas de funcionarios. Durarán dos años en



sus funciones, sin perjuicio de que los ámbitos representados propongan su sustitución. Podrán ser renovados por un nuevo período/nuevos períodos.

**Artículo 6° - Atribuciones de la Comisión Central.** A la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación le compete:

a) Asesorar al Consejo Directivo Central sobre las medidas y acciones que juzgue convenientes para llevar adelante la política de prevención y actuación en la materia.

b) Asesorar al Consejo Directivo Central acerca de necesidades y requerimientos de la institución en la materia y sugerir el modo de satisfacerlas.

C) Asesorar en la materia a los órganos universitarios cada vez que estos lo soliciten.

D) Proponer acciones de sensibilización y capacitación en la materia.

El Prorectorado de Gestión será el responsable institucional de la ejecución de las políticas de actuación ante el acoso y la discriminación

**Artículo 7° - Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación. Integración.-** Será una dependencia del Prorectorado de Gestión, cuyos integrantes gozarán de independencia técnica.

Serán designados por el Consejo Directivo Central mediante los mecanismos de designación previstos en los Estatutos de los Funcionarios No Docentes vigentes y normas reglamentarias aplicables, propendiéndose a una integración multidisciplinaria.

Podrá también integrarse con funcionarios docentes propios, en la medida en que las funciones se adecuen a las previsiones estatutarias vigentes, así como por docentes de otros servicios universitarios a quienes se les asignen estas funciones mediante los mecanismos previstos en las normas universitarias.

Contará con una Coordinación.

**Artículo 8° - Cometidos de la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación.-** Tendrá por cometidos la atención de las consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Le corresponderá promover y ejecutar los instrumentos enmarcados en la política institucional en materia de violencia, acoso y discriminación, en particular, aquellos que hacen a la prevención.

**Artículo 9° - Equipos Técnicos de los Servicios.** Podrá haber Equipos Técnicos en los Servicios, cuyos integrantes tendrán independencia técnica.

Serán designados por el Consejo de la Facultad mediante los mecanismos de designación previstos en los Estatutos de los Funcionarios No Docentes vigentes y normas reglamentarias aplicables. Se propenderá a una integración multidisciplinaria.

Podrá también integrarse con funcionarios docentes propios de los Servicios respectivos, en la medida en que las funciones se adecúen a las previsiones estatutarias vigentes, así como por docentes de otros servicios universitarios a quienes se les asignen estas funciones mediante los mecanismos previstos en las normas universitarias.

Tendrán como cometidos la atención de consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias que se inicien en el Servicio, así como la coordinación, con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

**Artículo 10 – Referentes de Servicios.** Los Servicios que no cuenten con Equipo Técnico deberán designar una persona que actúe como Referente en la materia. Podrá utilizarse para ello el mecanismo de asignación de funciones docentes previsto en la normativa vigente.

Tendrán como cometidos la atención de consultas y la recepción y seguimiento de denuncias que se inicien en el Servicio, así como la coordinación, con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia.

**Artículo 11 – Procedimiento de Consulta.** La persona que crea que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación podrá realizar una consulta ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o persona Referente del Servicio, a fin de obtener asesoramiento.

La Unidad, Equipo o Referente que reciba la consulta deberá agendar una entrevista con la persona consultante dentro del plazo de 5 días hábiles. La consulta deberá tratarse de manera reservada y el asesoramiento no tendrá carácter vinculante, debiendo en todo caso proporcionarse información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento de alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas.

**Artículo 12 – Procedimientos alternativos de resolución de conflictos.** En el caso de que la Unidad central, o el Equipo del Servicio valoren que existe una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia. Estos procedimientos alternativos nunca podrán tener lugar en los casos en que corresponda aplicar la garantía de no confrontación prevista en el artículo 4° numeral 12.

**Artículo 13 – Presentación de denuncias.** Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden presentarse ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o Referente del Servicio. Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante.



El interesado podrá optar por plantear la denuncia ante las autoridades del Servicio solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes. Cuando las denuncias se presenten ante un Equipo Técnico de un Servicio, este dispondrá de un plazo de 72 horas para evaluar si la situación puede ser abordada desde el Servicio, de lo contrario deberán comunicárselo a la persona denunciante y si ella manifiesta su conformidad, elevarán la denuncia a la Unidad central.

Cuando la denuncia se presente ante un Referente, este deberá remitirla a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas.

Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscripta por el integrante de la Unidad central, Equipo Técnico o Referente que la recibe, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite.

**Artículo 14 – Trámite de la denuncia.** La Unidad central o Equipo Técnico que tenga a su cargo la tramitación de una denuncia, deberá comunicarse con la persona denunciante dentro de las 48 horas hábiles contadas a partir de la recepción de la denuncia y coordinará una entrevista con ella dentro del plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a su recepción. En esta instancia deberá informarle acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a fin de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista con la persona denunciante, la Unidad central o Equipo Técnico deberá entrevistar a la persona denunciada. En este acto deberá ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia, informarla acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a fin de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Si en una primera valoración la Unidad central o el Equipo Técnico consideran que existe una firme presunción de que se configura falta administrativa, deben comunicarlo a las autoridades del Servicio, al efecto de que dispongan los procedimientos que correspondan, sin perjuicio de continuar con el trámite de la denuncia. Asimismo podrán recomendar la adopción de las medidas de protección previstas en el artículo 17.

Tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán contar con asistencia letrada, pudiendo la persona denunciante optar por ser acompañada por otra persona de su confianza.

A continuación la Unidad central o Equipo Técnico podrá entrevistar testigos y realizar las actuaciones pertinentes para la elaboración de su informe final, teniendo en cuenta que los procedimientos tendientes a determinar la existencia de hechos irregulares y la responsabilidad disciplinaria que pudiera corresponder, tendrán lugar en una etapa posterior.

La Unidad central o Equipo Técnico deberá dejar constancia por escrito de todas sus actuaciones.

Las actuaciones serán reservadas, sin perjuicio del derecho que tienen tanto la persona denunciante como la persona denunciada, de acceder a las mismas.

El plazo de tratamiento de la denuncia en una primera instancia no podrá superar los 30 días hábiles, contado desde el día siguiente al de presentación de la denuncia. En los casos en que la investigación de la denuncia no haya concluido en ese plazo, podrá prorrogarse por igual período, debiendo informarlo la Unidad central o Equipo Técnico actuante, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

**Artículo 15 – Finalización del Procedimiento** – Una vez concluida la actuación, la Unidad central o Equipo Técnico deberá realizar un informe fundado en el que señale los elementos primarios que harían presumir el acaecimiento de los hechos denunciados, exprese sus conclusiones y formule recomendaciones.

La Unidad central o Equipo Técnico deberá notificar de este informe a la persona denunciante y a la persona denunciada, brindándoles copia de las actuaciones. Asimismo deberá informar al jerarca del Servicio respectivo.

Si de sus conclusiones se desprende la presunción de la comisión de faltas administrativas, la Unidad central o Equipo Técnico deberá recomendar el inicio de un procedimiento disciplinario.

**Artículo 16 – Denuncias de Acoso Sexual** – En los casos de denuncia de Acoso Sexual, cuando al término de los 20 días de recibida la denuncia por parte de la Unidad central o Equipo Técnico, este valore que la denuncia es verosímil pero que por la complejidad de la instrucción no podrá agotar el diligenciamiento de los medios probatorios en el plazo de 30 días previsto en la ley 18.561, deberá elevar los antecedentes al jerarca del Servicio respectivo, sugiriendo que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

**Artículo 17 – Medidas de protección** – La Unidad central o Equipo Técnico actuante podrá recomendar a la autoridad competente del Servicio respectivo, la adopción de medidas con el fin proteger la integridad de la persona denunciante y/o testigos y de prevenir las represalias que puedan tener lugar durante el transcurso del procedimiento.

En el caso de que se prorogue el plazo de tratamiento de una denuncia en la que se hayan dispuesto medidas de protección, ello deberá ser comunicado a la autoridad competente, a fin de que se prorroguen las medidas hasta la conclusión del procedimiento.

**Artículo 18 - Respeto de la autonomía de la persona denunciante.** La persona denunciante puede retirar la denuncia durante el transcurso del procedimiento. En caso de que ya se haya dispuesto una investigación o sumario administrativo, la autoridad competente apreciará si deja sin efecto este procedimiento disciplinario.



**Artículo 19 – Ejercicio de potestades por parte de las autoridades.** Los procedimientos regulados por la presente Ordenanza no obstan al ejercicio de los poderes y atribuciones conferidos a las autoridades universitarias por la normativa, en particular la facultad de disponer investigaciones y sumarios administrativos, así como otra medida administrativa que corresponda para la conducción y funcionamiento del Servicio, cualquiera sea la vía por la cual haya optado la persona denunciante e independientemente de que se esté tramitando una denuncia conforme al procedimiento regulado por esta Ordenanza.

# **Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación**

Este documento detalla una propuesta de política institucional sobre acoso, violencia y discriminación tal y como fue encomendada por el CDC a través de la resolución n.º 6 del 26 de marzo de 2019.



## Sumario

1. Introducción .....	3
2. Declaración de Principios .....	5
3. Marco conceptual y definiciones .....	5
4. Principios que rigen las actuaciones de la Universidad: .....	9
5. Ámbito de aplicación .....	10
6. Institucionalidad a cargo de su implementación y seguimiento .....	10
6.1 Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación .....	11
6.2 Prorectorado de Gestión .....	11
6.3 Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación.....	11
6.4 Equipo Técnico de los Servicios Universitarios .....	12
6.5 Servicios en los que no existan equipos técnicos.....	12
7. Componentes de la política .....	12
7.1 Prevención.....	13
A) Notificación .....	13
B) Capacitación.....	13
C) Comunicación .....	14
7.2 Monitoreo.....	14
7.3 Atención .....	15
A) Consulta .....	15
B) Procedimiento alternativo de resolución de conflictos: .....	15
C) Denuncia .....	16
Referencias.....	18

# 1. Introducción

La Universidad de la República tiene entre sus fines defender los derechos humanos, la dignidad humana y los principios de justicia, libertad y bienestar social. En ese marco se compromete a promover espacios libres de violencia, acoso y discriminación entre sus miembros y en todos sus ámbitos de actuación.

A nivel institucional, los primeros avances en regular en esta temática se dan 2012, a partir de un planteo de la Agremiación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR) en el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal (CDGAP). Como consecuencia de lo anterior se encomienda al Prorectorado de Gestión en consulta con los técnicos que estime pertinente la realización de una propuesta para la creación de una comisión central para atender en las situaciones de denuncias sobre acoso y/o discriminación en la Universidad de la República. El 28 de octubre de 2013 el CDGAP aprueba el "Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República" y crea la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD), sentando las bases para el tratamiento de denuncias en la materia.

En el procedimiento aprobado se presentan los pasos para la recepción y tratamiento de denuncias de acoso y discriminación en el ámbito universitario. La CPAAD será a partir de allí la encargada de asesorar al Consejo Directivo Central, proponer estrategias de prevención y capacitación, dirigir el proceso de denuncia y la aplicación del procedimiento, realizar un seguimiento de los casos y el cumplimiento de sus recomendaciones a los servicios universitarios, realizar informes y promover investigación en lo que a ello se refiere en coordinación con las unidades académicas correspondientes. Su integración está dada por representantes de los órdenes, Prorectorado de Gestión, AFFUR, UTHC, Comisión PCET-MALUR, División Universitaria de Salud, Programa de Salud Mental de la Udelar y Red Temática de Estudios de Género de la Udelar.

En 2019 la CPAAD presenta un informe al CDC en donde se da cuenta de las dificultades para el ágil tratamiento de las denuncias ante la ausencia de un equipo técnico, la falta de recursos y de un espacio físico para el desarrollo de sus tareas. En la sesión del 26/3/2019 se reafirma el compromiso de la Udelar de no admitir conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio. En consonancia con lo anterior, por resolución nro. 7 del Consejo Directivo Central del día 13 de agosto, se habilita un nuevo espacio de recepción de denuncias a través del Equipo Técnico Central recientemente designado. Asimismo, se encomienda al Rector en consulta con la CPAAD la revisión del protocolo vigente y una propuesta de diseño institucional. A partir de allí se integra el grupo Ad Hoc que elabora la presente propuesta.



A 2020 la Udelar cuenta con un Equipo Técnico en proceso de consolidación, un espacio físico para el desarrollo de su trabajo y el de la CPAAD y un recurso humano con cargo becario a cargo de tareas administrativas de apoyo. Además, varios servicios de la Udelar han aprobado protocolos de actuación.

Luego de siete años de iniciado este camino, se hace necesaria la renovación de sus instrumentos y la inclusión de mecanismos que trascienden el proceso de denuncia y aborden el problema desde una mirada integral. La propuesta que aquí se presenta es el fruto de un año y medio de intercambios y análisis basados en la firme convicción de que la Universidad de la República como ámbito educativo y laboral debe estar exento de toda manifestación que perturbe, ponga en riesgo o menoscabe los derechos y la integridad física, emocional o psicológica de cualquiera de sus integrantes dentro o fuera de la institución durante el transcurso de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, actividades relacionadas con ellas o que sean consecuencia de ellas. Los lineamientos en términos de política propuestos en este documento, contienen elementos que hacen a la prevención, monitoreo y atención con el objetivo de erradicar las situaciones de violencia, acoso y discriminación en el marco de las actividades de la Universidad de la República, preservando el derecho al trabajo y estudio de sus integrantes y fomentando la participación de toda la comunidad educativa en la detección, prevención y promoción de formas de relacionamiento libres de violencia, en el marco de la normativa vigente.

La prevención es el primer eslabón en la cadena de la erradicación de comportamientos no admisibles dentro de la institución y se propone promover cambios culturales en las pautas de funcionamiento que constituyan el sostén de una convivencia universitaria sana. Allí se pone especial énfasis en la notificación a todos sus integrantes de la existencia de una Política en la institución sobre violencia, acoso y discriminación, así como su visualización en todos los portales y sistemas educativos y de gestión de la universidad. Asimismo, se propone la capacitación de la comunidad universitaria en la temática con especial énfasis en los cargos de conducción y la comunicación a través de campañas de concientización. El monitoreo, segundo componente propuesto, busca conocer de forma continua el estado de situación de la institución en relación a los aspectos referidos con el fin de tomar medidas concretas en los casos en que se detecten las situaciones antedichas. La actuación, aspecto central del documento presentado en 2013 se amplía con nuevos mecanismos, una institucionalidad fortalecida y nuevas responsabilidades.

El presente documento se organiza de la siguiente manera: a continuación, se presenta la declaración de principios que funda la política institucional. Luego se da cuenta de las definiciones y marco interpretativos sobre violencia, acoso y discriminación. Posteriormente se desarrollan los principios rectores de las actuaciones, el ámbito de aplicación y la institucionalidad necesaria para llevarla a cabo. Finalmente se da cuenta de los componentes de la política.



## **2. Declaración de Principios**

Para la Universidad de la República no son admisibles actos de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio (CDC, res. n°6, 26/3/2019).

La Universidad de la República se compromete y responsabiliza a proporcionar un ambiente de trabajo-estudio libre de violencia, acoso y discriminación, en el que se respete el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, se acepten las diferencias, la diversidad, la libertad de expresión y se afirme el derecho de los y las integrantes de la comunidad universitaria compuesta de estudiantes, docente, funcionariado técnico, administrativo y de servicios, pasante, becarios, egresados y otro personal contratado a ser tratados con dignidad y respeto.

Toda la comunidad universitaria debe asumir un papel activo en la prevención de situaciones de violencia, acoso y discriminación, promoviendo el respeto en las relaciones, así como la vigilancia en el abuso de poder. Como colectivo universitario se asume la responsabilidad ética de visibilizar estas prácticas a través de una mirada atenta, reflexiva, consciente y responsable del rol que cada quien desempeña y desde allí contribuir con modos de relación respetuosa en el reconocimiento de alteridades y cuidado de las vulnerabilidades.

## **3. Marco conceptual y definiciones**

Las manifestaciones de violencia en el ámbito universitario si bien adoptan características propias, no se diferencian en su origen del resto de las relaciones que se establecen en la sociedad. En este sentido, su abordaje implica considerar raigambres estructurales y culturales, socio-históricamente construidas. Este abordaje implica trascender la responsabilidad individual de las manifestaciones y preguntarse por sus condiciones de posibilidad para operar, también, sobre ellas.

Analizar las relaciones sociales en la Universidad supone componer la trama de poder y visualizar las fuerzas que se dan y producen en ella. El ámbito, la afectación y quiénes están expuestos, son permeados por causas estructurales (in)visibles en las prácticas cotidianas de la relación social y cuyas consecuencias pueden observarse en la vulneración de la vida personal e institucional.

Existen dos perspectivas que resultan de especial interés tener presente a la hora de



afrontar la prevención, monitoreo y atención en materia de violencia, acoso y discriminación, ellas son la perspectiva de género y la interseccionalidad.

La perspectiva de género orienta sobre cómo comprender a la organización de la sociedad como productora y reproductora de relaciones sociales que hace que algunas personas puedan acosar, violentar, discriminar y otras personas ser acosadas, violentadas o discriminadas en función de su género (Scott, 1990). Este último es definido como categoría analítica para la comprensión de los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. En una Universidad en donde la mayor parte de sus integrantes son mujeres<sup>1</sup> con un acceso al poder limitado<sup>2</sup> la incorporación de esta perspectiva al análisis de la violencia, acoso y discriminación en la institución cobra mayor importancia. El acoso sexual en el ámbito laboral está asociado con la organización formal e informal del poder, la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización, las normas implícitas o explícitas del trabajo y de la organización, cómo se estructura y se divide el trabajo, y cómo, a partir de las interacciones entre hombres y mujeres, el género se construye y reconstruye (Frías, 2011, p.336)<sup>3</sup>. Este tipo de violencia se materializa en todos los contextos, y en un espacio que refiere a la construcción de conocimiento, puede ser un inhabilitante en gran medida para el transcurso de una persona por una trayectoria educativa.

Cuando se trata de comportamientos disciplinantes hacia las identidades disidentes, que buscan asentar una visión negativa sobre las mismas mediante agresiones tanto verbales, físicas o psicológicas, hablamos de violencia que está ejercida desde un paradigma heteronormativo (Shenck, 2014). Esta opera entre pares y también en las relaciones de docente estudiante, o las relaciones jerárquicas laborales, en donde, la autoridad de unos sobre otros es funcional al carácter disciplinar de la violencia. Los centros educativos, como lo es la Universidad, son potenciales reproductores de las relaciones de género y los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, que fundan diferentes modalidades de exclusión y discriminación. Estas violencias, a menudo sutiles en su presentación, configuran un “desplazamiento de las identidades sexuales no heterosexuales del ámbito público” (Shenck, 2014, p. 93). Esto conlleva una manera de exclusión constante a lo largo de las trayectorias de los individuos que la sufren.

La otra perspectiva propuesta, la interseccionalidad, focaliza en las estructuras de opresión vinculadas a través de un sistema complejo que toman formas múltiples y simultáneas (Williams, 2014, p.98). Supera el enfoque aditivo para dar cuenta de los diversos efectos de opresiones combinadas. En esta misma línea, existen enfoques que conciben la discriminación como la afectación entre sí de diversos factores, donde cada uno agrega su peso a la desigualdad. Pero éstos no reconocen la especificidad de los fenómenos que existen en los espacios en donde transcurren personas que experimentan múltiples

---

<sup>1</sup>Del estudiantado que ingresó al 2019 el 60% eran mujeres, mientras en el cuerpo docente y el funcionariado técnico, administrativo y de servicios la participación de éstas es del 53,7% y 61,5% respectivamente.

<sup>2</sup>Esto se ve claramente para el caso del plantel docente, en donde a 2019 las mujeres en grados 4 y 5 representan el 43,5% y 33,5% del total, respectivamente.

<sup>3</sup>A este respecto Segato (2016) construye el concepto de cofradía masculina como factor que explica la reproducción de sistemas de dominación.



dimensiones de discriminación (Symington, 2004, p.3). De esta perspectiva es necesario resaltar el reconocimiento a la diversidad de situaciones que pueden vivir las personas que componen un sistema y como estas hacen parte de la desigualdad de cada quien de una forma distinta.

A continuación, se presentan las definiciones de violencia, acoso y discriminación en las que se basa la política:

**Violencia en el lugar de trabajo:** "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma" (OIT 2003).

**Violencia psicológica en el trabajo y el estudio:** comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es vivenciado como humillante, ofensivo o causa severo estrés en la persona afectada, obstruye la performance en el trabajo y estudio, y produce un sentir generalizado de malestar con el ambiente (Einarsen y Raknes, 1997; Glambek et al., 2018 en Franco, 2019).

**Acoso moral:** "cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo" (Mangarelli, 2014 p.42). Se trata de una "estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia" (Franco, 2005 p.123)

**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 docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El mismo 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. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual (Ley No. 18.561, 11/09/2009, arts. 2 y 3)

**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)

**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. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4)

Se puede definir como: (...) cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre hombres y mujeres, (...) Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas o de estado.” (Ward, 2002 en: Castro, 2012, p. 27)

**Violencia laboral basada en género:** es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, i)

**Violencia basada en género en el ámbito educativo:** es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, j)

## **4. Principios que rigen las actuaciones de la Universidad:**

En pos de garantizar los derechos de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria a una vida libre de violencia, acoso y discriminación, la Universidad de la República se ocupará de producir información fehaciente sobre la prevalencia del fenómeno, de manera de revisar y ajustar periódicamente su política en base a la evidencia



disponible y así promover el fortalecimiento de la prevención en los ámbitos o servicios necesarios. Todas sus actuaciones se registrarán por los siguientes principios:

- **Legalidad:** Apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
- **Celeridad:** Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
- **Confidencialidad:** Los técnicos, profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.
- **Reserva:** Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de testigos.  
El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la persona denunciada, ni a su abogado patrocinante.
- **Imparcialidad:** Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.
- **Buena fe y lealtad:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.
- **No revictimización:** Se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
- **Prohibición de represalias:** Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.
- **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismas comunidades, orígenes, sectores, servicios, escalafones o cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.
- **Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada:** El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la igualdad, a la contradicción, a contar asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.
- **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.
- **Garantía de no confrontación:** En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante y la persona denunciada.



## **5. Ámbito de aplicación**

Esta política alcanza a todos los integrantes de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, personal docente, personal técnico, administrativo, de servicios, pasantes, becarios y egresados de la Universidad de la República que participen en actividades de la institución. Asimismo, es aplicable también, en cuanto corresponda, al personal de las empresas tercerizadas o prestadores de servicios.

Quedan comprendidas las situaciones de violencia, acoso y discriminación que tengan lugar en las sedes universitarias, durante el transcurso de actividades de trabajo, estudio, gestión y cogobierno, actividades relacionadas con ellas o que sean consecuencia de ellas y situaciones producidas fuera de locales universitarios, siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo y estudio y estén bajo control de la Institución, lo que incluye situaciones que se produzcan durante desplazamientos o viajes en los que el transporte sea realizado directamente por la Universidad de la República, en alojamientos en locales de la institución o bajo control de la misma, salidas de campo y eventos o actividades sociales organizados por la institución o bajo su control.

Quedan asimismo comprendidos los actos que tienen lugar en el marco de las comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, educativo, de gestión y cogobierno, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.

Se debe tener en cuenta, sin embargo, que la institución podrá ver limitadas sus facultades de investigación y sanción cuando los actos tengan lugar en ámbitos o a través de medios que no estén bajo su control.

## **6. Institucionalidad a cargo de su implementación y seguimiento**

La consolidación de una política de actuación ante el acoso y la discriminación requiere de estructuras definidas y con claras competencias. A 2020 la institucionalidad con la que la Udelar cuenta para la atención de esta problemática es la CPAAD con el apoyo del Equipo Técnico ya mencionado.

Esta forma de organización de la tarea deposita en una comisión cogobernada sin personal remunerado o formado especialmente para la tarea la respuesta institucional que la Universidad brinda. Por esta razón, la respuesta suele ser lenta, inconsistente a lo largo del tiempo y largamente dependiente de la voluntad de quienes asisten a la comisión. La debilidad institucional del procedimiento vigente erosiona la confianza en la respuesta de la Universidad a las situaciones que emergen, desalentando que se tramiten por esa vía.

En el marco de la actualización de la política de prevención y actuación ante situaciones de acoso y discriminación se propone contar la siguiente institucionalidad:

## **6.1 Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación**

Pasará a tener un carácter netamente cogobernado y su principal cometido será el asesoramiento al CDC en políticas institucionales en la materia. Su integración estará dada por:

- Pro-rectorado de Gestión (presidencia de la comisión)
- Áreas
- Docentes
- Estudiantes
- Egresados
- Representantes de los gremios del funcionariado técnico, administrativo y de servicios.

Esta comisión podrá contar cuando lo estime conveniente con el asesoramiento de otras dependencias de la institución.

## **6.2 Prorectorado de Gestión**

Será el responsable institucional de la ejecución de las políticas de actuación ante la violencia, acoso y la discriminación y de quien dependerá, en el plano funcional, la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación. Presidirá la comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación.

## **6.3 Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación**

El Equipo Técnico central pasará a tener la denominación de Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación. Sus integrantes deberán estar formados en derechos humanos con perspectiva de género e interseccionalidad, violencia, acoso y discriminación en el ámbito educativo y laboral, con conocimiento de la normativa vigente en la materia a nivel nacional e internacional.

Atenderá en los casos de consulta ante situaciones de acoso y discriminación, dará trámite a las denuncias y elevará en acuerdo con la persona que denuncia el caso a la autoridad competente cuando corresponda. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Promoverá y ejecutará otros instrumentos enmarcados en la política de la institución en cuanto a la prevención, monitoreo y promoción de espacios libres de violencia, acoso y discriminación. Tendrá independencia técnica, y dependerá funcionalmente del Prorectorado de Gestión. Realizará las gestiones pertinentes para derivar a la persona a otros espacios dentro de la Universidad que traten o se especialicen en la atención médica, psicológica o en el campo que se estime pertinente. Articulará y brindará apoyo a los Equipos Técnicos de los Servicios Universitarios, promoviendo robustez institucional y capacidades de respuesta ante el problema.

## **6.4 Equipo Técnico de los Servicios Universitarios**

En caso de que estos existan dentro de los servicios universitarios, podrán recepcionar



consultas, dar trámite a las denuncias, y hacer el seguimiento de estas. Elevarán a las autoridades del Servicio Universitario en acuerdo con la persona denunciante aquellos casos que correspondan. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Además, deberán coordinar con la Unidad central en el desarrollo de otras actividades que tengan como cometido la prevención y actuación ante conductas de violencia, acoso y discriminación. Así como asistir a las instancias de capacitación promovidas por la Unidad central. Al igual que esta última deberán contar con formación en la temática.

## **6.5 Servicios en los que no existan equipos técnicos**

Se solicitará a los decanatos que designen a un responsable del seguimiento de la política en la materia con el perfil y capacitación ya mencionada para los casos precedentes. Tendrán la potestad de recepción de consultas, la derivación de denuncias y el seguimiento de los procedimientos que se inicien en el Servicio. De modo de obtener respuestas consistentes entre Servicios Universitarios deberán coordinar con la Unidad central, la que les brindará su asesoramiento.

Otros espacios que trabajen sobre la materia deberán colaborar en el tratamiento, asesoramiento o intervención sobre alguna situación materia de este procedimiento si así es requerido.

## **7. Componentes de la política**

La política de la Udelar sobre violencia, acoso y discriminación se funda en tres pilares: prevención, monitoreo y atención.

### **7.1 Prevención**

Este componente incluye acciones tendientes a prevenir la aparición de conductas de acoso, violencia y discriminación en los ámbitos de aplicación ya definidos. Se focalizará en tres aspectos centrales: notificación, comunicación y capacitación.

#### **A) Notificación**

El conocimiento que los y las integrantes de la comunidad universitaria puedan tener en relación a la normativa que rige y las pautas de conducta esperables de sus integrantes a la hora de vincularse con otros es esencial en términos de disuadir comportamientos nocivos para la institución y sus integrantes.

Será obligación notificar al estudiantado de grado y posgrado, personal docente, técnico, administrativo y de servicio, becarios, pasantes y visitantes de intercambio que ingresen y permanezcan en la institución a partir del 1 de enero de 2021 de la presente política y consiguiente ordenanza ante hechos de violencia, acoso y discriminación. Lo anterior aplicará en caso de egresados que tengan actividades en representación de su orden en la Udelar, a aquellas empresas en las que la Udelar contrate servicios y éstos sean prestados



en la institución en interacción con la comunidad universitaria.

En el caso de que los anteriores hubiesen ingresado a la institución en una fecha anterior a la prevista se les deberá comunicar por medio electrónico la presente política y la ordenanza en materia de violencia, acoso y discriminación.

## **B) Capacitación**

La violencia, acoso y discriminación es un fenómeno ubicuo, por lo tanto, es indispensable formar a cada integrante de la comunidad universitaria en la temática. A estos efectos, la formación estará a disposición de manera accesible. Esta deberá incluir las perspectivas de derechos humanos, violencia basada en género e interseccionalidad, de forma tal de promover la comprensión del problema de forma cabal y en sus múltiples aristas.

La formación y capacitación impartida debe además guardar relación con el rol o la posición que cada integrante detente. A tales efectos es relevante ofrecer diferentes instancias a estudiantes, personal docente y personal técnico, administrativo y de servicio, así como a las autoridades universitarias. Asimismo, es razonable ofrecer formación acorde a diferentes integrantes de cada grupo antedicho, teniendo en cuenta las especificidades y responsabilidades que atañen a cada uno de los grupos antes mencionados.

La capacitación en la temática será de carácter obligatorio para las autoridades universitarias, responsables y referentes designados a nivel central y de los servicios. Asimismo, se incorporarán elementos de la presente política en los materiales de estudio y cuestionarios de los llamados a concurso y ascenso.

Este componente debe ser revisado periódicamente, así como desplegarse de manera local, considerando que las situaciones relativas a la temática difieren en cada servicio o región, por lo que las intervenciones no necesariamente han de ser iguales entre sí.

## **C) Comunicación**

La comunicación de la política es esencial, en tanto hace conocer y refuerza la postura de la institución al respecto. Asimismo, debe poner a las personas en contacto con la información que puedan requerir, sin insumirle mayores esfuerzos.

Es fundamental que la existencia, alcance y contenido de la presente política sea comunicada a cada integrante de la comunidad.

La presente política, así como los documentos que en base a ella se elaboren deben estar disponibles públicamente en todas las páginas web de los servicios universitarios, y accesible desde los diferentes sistemas de gestión universitaria y plataformas educativas virtuales. Se deberá propender a la total accesibilidad de los materiales.

La compilación y distribución del documento de política no obsta la realización de campañas puntuales, orientadas a diferentes aspectos y diferentes públicos, con mensajes diferenciados y segmentados. Cada servicio debe fomentar instancias colectivas de conversación sobre esta temática.



## **7.2 Monitoreo**

La política y acciones a adoptar para atender las situaciones de violencia, acoso y discriminación deben estar basadas en evidencia acerca de la percepción que los integrantes de la comunidad universitaria tienen del fenómeno, así como de estudios relativos a los casos denunciados y comprobados, que permitan identificar modalidades prevalentes. Estos estudios deberían permitir una evaluación precoz de los riesgos a fin de tomar medidas de prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación contemplados las diferencias de los distintos integrantes de la comunidad universitaria.

Teniendo en cuenta esto, la Universidad incluirá módulos en los relevamientos continuos de estudiantes de grado y posgrado, personal docente y personal técnico administrativo y de servicio que permitan captar la incidencia del problema en los distintos ámbitos universitarios. Este instrumento permitirá entre otras cosas dar cuenta de situaciones de forma anónima en el entendido de que el conocimiento de ciertas dinámicas y situaciones posibilitará a la comunidad universitaria generar políticas focalizadas en los ámbitos en los que se detecte una mayor prevalencia del fenómeno.

Asimismo, se deberá remitir al CDC un informe que dé cuenta de los resultados de los relevamientos anteriores, de las acciones implementadas y una caracterización general (sin identificar) de las consultas y denuncias recibidas.

## **7.3 Atención**

Una vez que las conductas de acoso, violencia y discriminación aparecen en la institución deben ser atendidas. El personal encargado de ellas deberá estar formado/a en la temática desde una perspectiva de género y derechos humanos, con conocimiento de los aspectos jurídicos. Tendrá la responsabilidad de que se cumplan los principios rectores del proceso y efectuará su actuación desde una mirada interdisciplinaria comprendiendo todos los aspectos del proceso, prestando especial atención en los daños que generaron los hechos. La Universidad pone a disposición tres tipos de instrumentos:

### **A) Consulta**

La persona que crea que puede estar enfrentándose ante una situación de violencia, acoso o discriminación puede realizar una consulta ante la Unidad central, el Equipo Técnico de su Servicio en caso de que exista, o ante el/la referente designado del Servicio sin que se desencadene ninguna otra acción.

El contenido de esta consulta es confidencial y no vinculante. Cualquiera de los ámbitos que reciba una solicitud de consulta debe responder dentro de los 5 días hábiles, agendando una entrevista a la brevedad. En esa instancia debe asesorar a quien consulte sobre la política vigente en su marco normativo y conceptual, así como dar a conocer los posibles caminos en el marco de una estrategia de intervención. En caso de que la persona solicite alguna acción específica de parte de la institución, quien atiende la consulta tiene el deber de explicar paso a paso los procedimientos, brindando pleno conocimiento a la persona consultante para que tome la acción que le resulte más conveniente.



Según la consulta que se reciba, ésta puede agotarse en sí misma, o, si es de interés de la persona consultante, derivar en alguna de las acciones descritas en B) o C). Sin perjuicio de que en caso de detectarse una falta grave debe comunicarse a las autoridades universitarias a fin de tomar las acciones previstas en la reglamentación vigente.

En cualquier caso, la persona afectada podrá comunicarse directamente con el responsable del área o Servicio en la que se vea afectado/a.

### **B) Procedimiento alternativo de resolución de conflictos:**

Si ante al evacuar una consulta la Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio valora que existe una situación de conflicto plausible de resolverse mediante procedimientos alternativos tales como la mediación, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia siempre que cuente con el consentimiento de la persona que consulta.

Este procedimiento no inhabilita que la persona realice una denuncia.

### **C) Denuncia**

Quien entienda estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación tendrá a disposición la posibilidad de realizar una denuncia. Además de la persona afectada, podrá denunciar una tercera persona que haya sido testigo de lo ocurrido en el momento en que se produjo el hecho con consentimiento de la persona afectada directamente, sin perjuicio de posterior ratificación de la denuncia por esta última. La persona que realiza la denuncia podrá ser acompañada por quien estime pertinente.

Las denuncias podrán realizarse de forma verbal o por escrito por medio del formulario de denuncias. En caso de ser oral se labrará un acta correspondiente y en ambos casos deberá ser ratificada y lucirá la firma de la o el denunciante. En ningún caso podrá ser objeto de tramitación la queja o denuncia anónima.

Al momento de la denuncia se le deberá brindar una constancia a la persona que denuncia e informar sobre las instancias de tramitación. Dicha constancia deberá contener: la fecha de recepción, el plazo de tramitación de la denuncia e información imprescindible para dar seguimiento al trámite, con firma de quien la recibe.

La persona afectada podrá retirar la denuncia y se respetará su autonomía en cuanto no colida con deberes y obligaciones establecidos con el ordenamiento jurídico. Lo anterior no se interpretará en detrimento del ejercicio, por parte de las autoridades, de las facultades disciplinarias y los poderes y deberes que le son propios, a fin de asegurar el funcionamiento del servicio.

Cuando la denuncia es recibida por el Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio, este deberá comunicarse con la presunta persona afectada durante las primeras 48hrs hábiles de recibida la denuncia y coordinar una primera entrevista exploratoria en un plazo de 5 días hábiles. En caso de que la Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio entienda que la denuncia presentada amerita una investigación administrativa o sumario debe



remitirla a la autoridad competente para disponerlo de inmediato.

Cuando la denuncia se presente ante un Referente, este deberá remitirla a la Unidad central dentro del plazo de 24 horas.

El plazo para la investigación de la denuncia en una primera instancia no podrá superar los 30 días hábiles luego de presentada a la Unidad central o al Equipo Técnico del Servicio. En los casos en que la denuncia no haya concluido en ese plazo se podrá prorrogar por parte del Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio por un plazo de igual período de tiempo y dar a conocer a las personas involucradas la prórroga de la investigación. En caso de que existan medidas precautorias para la persona mientras se procesa la denuncia, las medidas deberán prorrogarse hasta tanto no haya concluido el proceso de investigación.

La Unidad central o el Equipo Técnico del Servicio actuante en la denuncia podrá recomendar a las autoridades adoptar medidas con el fin proteger a la o el denunciante y/o testigos y prevenir las represalias que puedan darse en el devenir de la denuncia. En caso de que se incurriera en represalias se deberán tomar las acciones disciplinarias correspondientes.

## Referencias

- Castro, R. (2012). Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta. En T. Baca Tavira y B. Vélez (coord) Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el estado de México. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mnemosyne.
- Einarsen, S. y Raknes, B.I. (1997). Bullying at work. University of Berger.
- Franco, S. (2005). Acoso moral en el trabajo: ¿Funcional para quién?, en AAVV, Nuevas reflexiones sobre género, derecho y ciudadanía, Montevideo, FCU, 2005, p. 123.
- Franco, S. (2019). Poder y constreñimiento en las organizaciones: el caso de la violencia psicológica en el trabajo. Intervenciones posibles. En Franco, S. & Escudero, E. (2019) Eds. El presente del futuro del Trabajo II. Psicología de la Organización del Trabajo XVII, Montevideo: Psicolibros, pp. 717-737.
- Frías, S. (2011) Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Revista Mexicana de Sociología 73, Número 2. 329-365. México, D.F.
- Mangarelli, C. (2014). Acoso y violencia en el trabajo - Enfoque Jurídico, FCU, Montevideo, 2014, p. 42
- OIT. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2003.
- Scott, J. (1990). El Género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang y M. Nash (Ed.) Historia y Género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea.(pp. 25-58). Valencia, España: AMELANG, S.
- Segato, R. (2016). "La guerra contra las mujeres". Ed. Traficantes de sueños.
- Schenck, M. (2014), "Sacando la violencia heteronormativa del armario: Docentes LGB y discriminación". En: Dirección Nacional de Políticas Sociales: División de Perspectivas Transversales, (2014) "De silencios y otras violencias: Políticas públicas, regulaciones discriminatorias y diversidad sexual", MIDES.
- Symington, A. (2004) Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, Número 9, 1-8. AWID
- Williams, K. (2014) Cartografiando los márgenes Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. R. Platero (Ed.) Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona, España: Edicions Bellaterra



**Normativa nacional referenciada y resoluciones del Consejo Directivo Central:**

Ley N.º 17.817 de Lucha con el racismo, la xenofobia y la discriminación de fecha 6 de setiembre de 2004.

Ley N.º 18.561 de Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia de fecha 11 de setiembre de 2009.

Ley N.º 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género de 22 de diciembre de fecha 2017.

Resolución N.º 6 del Consejo Directivo Central de fecha 26 de marzo de 2019.

Resolución N.º 7 del Consejo Directivo Central de fecha 13 de agosto de 2019.