

# **Por una Udelar reflexiva y activa ante el acoso, la violencia y la discriminación**

Caminos recorridos y desafíos en los abordajes de las violencias, los acosos y la discriminación

**Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación**

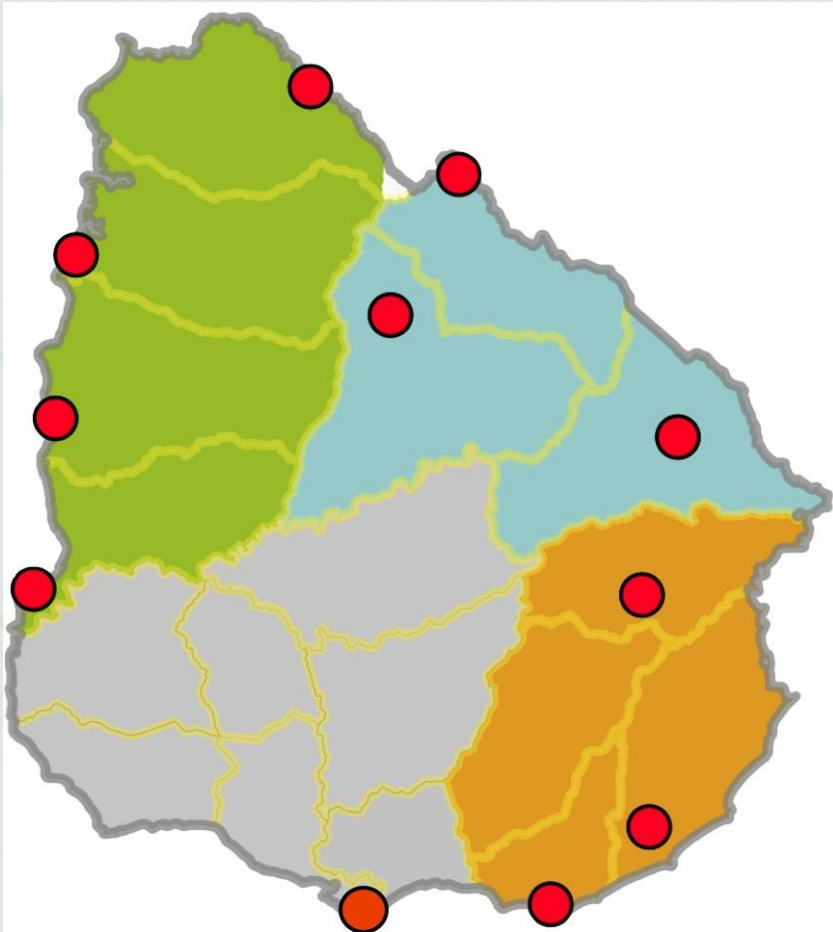
**Universidad de la República**

Gabriela Pacci Toriño  
Coordinadora de UCVAD

Montevideo, 24 de Noviembre de 2022



# Universidad de la República



- Principal institución de educación superior del Uruguay
- Modelo de Universidad Latinoamericana
- Universidad pública, autónoma, laica y cogobernada.
- Funciones sustantivas: enseñanza, investigación y extensión.

# Universidad de la República <sup>(1)</sup>

<b>Población Universitaria</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Cantidad</b>
Estudiantes	64,6 %	35,4 %	143.811
Docentes	54,7 %	45,3 %	11.625
Funcionarios/as	66,0 %	34,0 %	6.315
Total	61,8 %	38,2 %	161.751

**A. Hitos que propiciaron cambios políticos, normativos, procedimentales y organizacionales en materia de violencia, acoso y discriminación**

**B. Construcción del Problema**

**C. Desafíos**

## A. Hitos que propiciaron cambios políticos, normativos, procedimentales y organizacionales en materia de violencia, acoso y discriminación

### I) Primera herramienta de abordaje institucional

**2013** - “**Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República**”. Se crea: Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD)

**Comisión cogobernada** integrada por representantes de los tres órdenes del cogobierno universitario (estudiantes, docentes, egresados), representantes gremiales de funcionarios no docentes (técnicos, administrativos y de servicios) y referentes de ámbitos universitarios centrales (Personal, Jurídica, Bienestar-Salud, Red académica de género)

**Recepcionar, procesar, analizar las denuncias** e informar a los Servicios Universitarios sugiriendo cómo proceder al respecto.

**Asesorar al CDC** en materia de violencias, acosos y discriminación

**Perspectiva enfocada de prevención y promoción de salud**, apuntando a la preservación y reproducción de ambientes saludables de estudio y/o trabajo

## A. Hitos que propiciaron cambios políticos, normativos, procedimentales y organizacionales en materia de violencia, acoso y discriminación

### II) Bisagra

**2019** - Crear un **equipo técnico interdisciplinario especializado** y se define un **mecanismo complementario y provisorio** para abordar las denuncias por parte del mismo independientemente de la CPAAD.

Concomitantemente, el CDC creó un *grupo de trabajo* conformado por representantes de los órdenes, académicas especialistas en el tema, actores institucionales y asesores, cuyo cometido fue **construir y proponer una nueva política institucional para el abordaje de las violencias, acosos y discriminaciones.**

## A. Hitos que propiciaron cambios políticos, normativos, procedimentales y organizacionales en materia de violencia, acoso y discriminación

### III) Nueva institucionalidad

**2020** - Se aprueba la **nueva Política y Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación** (comienza a regir en abril del 2021).

- Separa y diferencia competencias de distintos ámbitos institucionales (**Órganos asesores al cogobierno, Espacios de actuación profesional y Órganos de resolución del gobierno universitario**).
- Amplía y define los cometidos: **Prevención, Consulta, Procedimiento alternativo de resolución de conflictos, Denuncias y Seguimiento.**
- Aumenta la **asignación de recursos** técnicos, profesionales y económicos.
- Propicia la descentralización y articulación de una **Red de actuación intrauniversitaria** en materia VAD.

## B. Construcción del Problema

Procesos de reconocimiento en la **definición del problema**, en la construcción de agenda y en la edificación de institucionalidad en materia de violencia, acoso, y discriminación (en adelante: VAD)

- **Agenda sindical y gremial** (principalmente funcionariado TAS, así como docente y estudiantil)
- Relación entre movimientos/organizaciones **feministas** y espacios/grupos de **mujeres académicas**
- **Comunidades académicas feministas** de la región, latinoamericanas e internacionales
- Marcos normativos e interpretativos ofrecen **nuevas definiciones** sobre violencias, acosos y discriminación
- Avances en el **conocimiento sobre el problema**; de la percepción o sensación hacia la construcción de datos empíricos y objetivables

## B. Construcción del Problema

Procesos de reconocimiento en la definición del problema, en la **construcción de agenda** y en la edificación de institucionalidad en materia de VAD

- Hacia la armonización de la agenda de derechos universitaria con la agenda de derechos nacional e internacional
- Identificación de limitaciones, dificultades y carencias de la política e instrumentos
- Coyuntura político-institucional de la Udelar favorable

## B. Construcción del Problema

Procesos de reconocimiento en la definición del problema, en la construcción de agenda y en la **edificación de institucionalidad** en materia de VAD

- Política universitaria con rango de ordenanza
- Red de abordaje técnico profesional: UCVAD, equipos técnicos y referentes en VAD
- Diferenciación de ámbitos políticos y de gestión
- Proceso de descentralización/regionalización
- Grupos de trabajo de revisión de la política y su implementación
- Aumento de instancias de prevención en temas VAD

## B. Construcción del Problema

### Primer Encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación (2)

- 58,1% de las docentes (D) sufrió al menos alguna de las violencias hacia la mujer y/o por razón sexual o de género
- 42,9% de las estudiantes (E) sufrió al menos alguna de las violencias hacia la mujer y/o por razón sexual o de género
- 47,6% de las funcionarias (F) sufrió al menos alguna de las violencias hacia la mujer y/o por razón sexual o de género

### **Autores de las agresiones:**

Varones (90,2% D - 91,7% E - 80,9% F), de mayor jerarquía/poder (49,9% D - 49,5% E - 43,8% F)

### **Consecuencias de la violencia:**

En docentes: Descenso de la satisfacción laboral (56,4%), emocionales (43,5%), descenso de la productividad laboral (25,5%)

En estudiantado: Emocionales (42,0%), pérdida de motivación a estudiar (36,9%), descenso del rendimiento académico (25,9%)

En funcionariado: Descenso de la satisfacción laboral (53,9%), emocionales (38,2%), deterioro de la salud (28,4%)

## C. Desafíos

### En lo político-institucional:

- Potenciar una mirada crítica en el **análisis** de las situaciones de VAD dando cuenta de las **desigualdades estructurales** elementales que las explican y reproducen.
- **Reconocer las resistencias**, las lógicas de poder conservadoras que operan como frenos en la consolidación de una agenda de Derechos
- **Propiciar modificaciones** en los efectos performativos del género y otras intersecciones.

### En lo normativo:

- Contribuir en la **construcción de nuevas definiciones** que aún no están contempladas en la normativa y permitirían dar un marco interpretativo ampliatorio de derechos.
- Reconocer y problematizar las tensiones entre paradigmas que interviene desde **marcos interpretativos disímiles** y que permean la construcción y aplicación normativa.

### En la actuación técnico-profesional:

- **Consolidar las coordinaciones y articulaciones** de la Red VAD (UCVAD, equipos técnicos y referentes), con otros equipos asesores (Jurídica, Informática, Planteamiento, en equidad de género, etc) autoridades y cogobernantes.
- **Fortalecer las acciones de prevención** (información, sensibilización y capacitación) desde la Red VAD con los Servicios, Prorectorado de Gestión y Enseñanza.