

Sensibilización Comisión Directiva

Mg. Natalia Guidobono
Referente VAD - ISEF
9 de mayo de 2025



Violencia basada en género Manifestaciones en el ámbito laboral y educativo



“Avanzar hacia la consolidación del ISEF como un servicio universitario que se responsabilice por las condiciones de estudio y trabajo de quienes lo integran, libre de discriminación y acoso, y activamente comprometido con la justicia, en pleno reconocimiento de los derechos de todas y todos.”

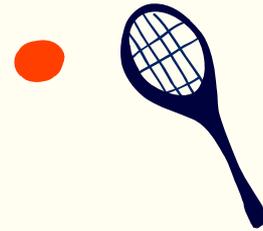


*Plan de desarrollo Institucional
de ISEF 2021-2025 (PDI), p.2*

- POLITICA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA SOBRE VIOLENCIA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACION, UDELAR (Res. N.º 6 del 26/03/2019)
- ORDENANZA DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACION (Res. N.º 6 del CDC del 03/IX/2024)
- PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2021-2025, ISEF
- PROTOCOLO ISEF: documento formal, determina un marco de acción, define responsabilidades, es un instrumento orientador para proteger a las personas y asegurar una vida libre de violencia en el ámbito universitario (Res. N.º 45 CD Isef, 17/12/2021)



ACTUAR



**HERRAMIENTAS
DE LA UDELAR**

“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”

(Res. N.º 6 CDC, 26/03/2019)

- Violencia en el lugar de trabajo
- Violencia psicológica en el trabajo y el estudio
- Acoso moral
- Acoso sexual
- Discriminación
- Violencia basada en género
- Violencia laboral basada en género
- Violencia basada en género en el ámbito educativo

(Res. N.º 6 CDC, 03/09/2024)

VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES BASADA EN GÉNERO

“... 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.” (Ley 19.580, de 2018, artículo 4to).

Violencia y acoso en el ámbito laboral

- La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un **conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas** de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que **causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico**, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Art. 1 Convenio 190 OIT).

Violencia psicológica en el trabajo

- La violencia psicológica en el trabajo es un comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es **dirigido** hacia miembros de la organización por otros miembros de la organización, es **vivenciado** como humillante, ofensivo o causa severo estrés a la parte afectada, obstruye la producción en el trabajo y produce malestar generalizado con el ambiente de trabajo (Einarsen & Raknes, 1997; Glambeck, Skogstad & Einarsen, 2018; en Franco, 2019, p.719)

- Franco, Silvia (2019) *Poder y constreñimiento en las organizaciones: el caso de la violencia psicológica en el trabajo. Intervenciones posible*, en *El presente del futuro del trabajo II*, Siilvia Franco y Emiliano EScudero Editores.

Algunas pistas de acoso laboral

- **Comportamiento negativo:** suponen una denigración, maltrato o humillación para el trabajador/a que lo recibe.
- **Pueden ser actos, ordenes u omisiones.**
- **Relacionadas al trabajo o a la persona.**
- **Reiterado:** persistente, sistemático, frecuente.
- **Cometidos por** el empleador/a, un compañero/a o un grupo de compañeros/as.
- Tienen como **consecuencia** la vulneración de sus derechos fundamentales (derecho a la dignidad y a la integridad física y moral). Generan un **daño** (moral y/o en la salud).
- Perjudican el **ambiente laboral**.

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” (**Acoso sexual, Ley N° 18.561, 2009**)

Algunas pistas de acoso sexual

- Tiene intencionalidad sexual – erótica – sexualizada
- No es deseado por la persona que lo recibe
- Genera o puede generar un daño, humillación, o cualquier otro tipo de perjuicio.
- Puede ser de intercambio o ambiental
- Genera ambientes intimidatorios

Por un ISEF libre de acoso, violencia y discriminación

PROTOCOLO VAD de ISEF

Protocolo de actuación
ante casos de Violencia, Acoso
y Discriminación en ISEF



isef
COMISIÓN DE
EQUIDAD Y GÉNERO



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Consulta

La persona que crea que puede estar enfrentándose a una situación de violencia, acoso o discriminación podrá consultar en la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación o ante el Equipo Técnico o la persona Referente del Servicio universitario, para obtener asesoramiento. La unidad, equipo o referente que reciba la consulta deberá agendar una entrevista con quien consulte dentro de los cinco días hábiles siguientes. La consulta se deberá tratar de manera reservada y el asesoramiento no tendrá carácter vinculante, sino que se proporcionará información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes a la situación planteada.



MECANISMOS POSIBLES

Procedimiento alternativo 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, podrá generar las instancias correspondientes con el fin de procurar la solución de la controversia. Estos procedimientos alternativos nunca tienen lugar en los casos en que corresponda aplicar la garantía de no confrontación



Denuncia

Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación se pueden presentar ante la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación o ante el Equipo Técnico o Referente del Servicio. Se deberán formalizar por escrito mediante nota, formulario o acta, que en todo los casos deberá ser suscripta por quien denuncie.

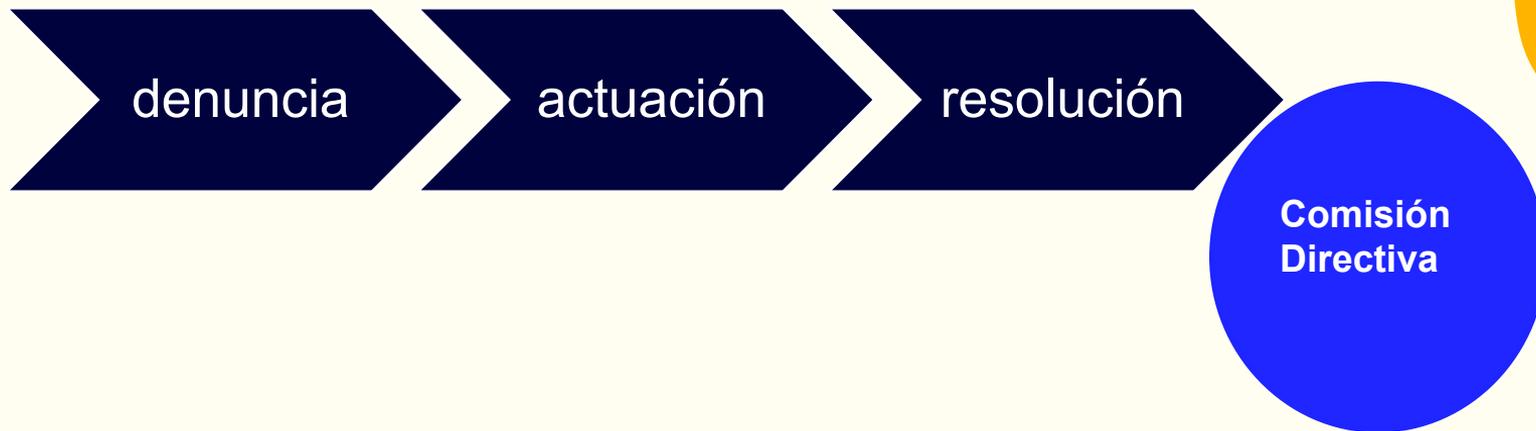
Quien tenga interés o lo entienda necesario podrá presentar la denuncia ante las autoridades del servicio solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes.

Cuando las denuncias se presenten ante el equipo técnico del servicio, este dispondrá de un plazo de 72 horas para evaluar si la situación puede ser abordada allí. De no ser así, se le comunicará a la persona denunciante y, si ella manifiesta su conformidad, la denuncia será derivada a la Unidad Central.

Cuando la denuncia se presente ante referente en el servicio, se la deberá remitir a la unidad central dentro de las 24 horas siguientes.

Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia de la fecha de recepción, suscripta por quien la recibe (integrante de la Unidad Central, Equipo Técnico o Referente) y se entregará en ese acto un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite.

Camino sencillo de una denuncia





Procedimiento de Consulta

Consulta

La persona siente que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación o enfrenta la situación aunque no sea una víctima directa.

Planteo

Consulta con la Unidad central o ante el Equipo Técnico o con la persona Referente del Servicio. La consulta puede realizarse por correo electrónico o personalmente

Asesoramiento

La consulta se trata de manera reservada y el asesoramiento no tiene carácter vinculante, debiendo en todo caso proporcionarse información sobre la política institucional y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas.

PRINCIPIOS PARA LA ACTUACIÓN

- **Legalidad**
- **Celeridad** (mayor prontitud posible).
- **Confidencialidad**
- **Reserva** (proteger el derecho a la intimidad de la persona denunciada y denunciante).
- **Imparcialidad**
- **Buena fe y lealtad**
- **No revictimización** (evitar reiteración innecesaria del relato de los hechos).
- **Prohibición de represalias**
- **Igualdad y no discriminación** (velar por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas).
- **Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada**
- **Valoración de la prueba** (garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación).
- **Garantía de no confrontación** (se prohíbe exponer a la persona denunciante ante la denunciada).

www.udelar.edu.uy/vad



The image is a screenshot of a web browser displaying the website www.udelar.edu.uy/vad. The browser's address bar shows the URL. The website header features the UDELAR SENSIBLE logo on the left and a navigation menu with the following items: QUIENES SOMOS, POLÍTICA, RECURSOS, PROCEDIMIENTOS, PREGUNTAS, NOTICIAS, and CONTACTO. A search icon and a hamburger menu icon are also present in the navigation area. The main content area has a large heading: "Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación. Integración y cometidos". Below the heading, there is a paragraph of text explaining the unit's role in handling complaints and promoting conflict resolution. Further down, it mentions the multidisciplinary team and provides contact information, including email addresses and phone numbers. The website design includes decorative elements like colorful circles and lines in the background.

Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación. Integración y cometidos

Los cometidos de la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación son la atención de consultas, y la recepción, tramitación y seguimiento de las denuncias. Actuar en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Le corresponde 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.

La Unidad cuenta con un equipo de profesionales integrado de manera multidisciplinaria.

Por contactos con la coordinación técnica, escribir a ucvad@udelar.edu.uy
Por contactos con secretaría, escribir a secretaria-ucvad@udelar.edu.uy

Dirección: Alberto Lasplaces 1620. Edificio Luisa / Montevideo, Uruguay
(por favor agendar visita presencial por teléfono o correo electrónico)
Tel. 2400 8393 int. 26100 | Cel. 091 085 060
Correo: secretaria-ucvad@udelar.edu.uy
Horario de secretaría: 9 a 15 horas.

www.udelar.edu.uy/vad

ISEF

consultasydenuncias@isef.udelar.edu.uy

UCVAD

secretaria-ucvad@udelar.edu.uy

Contactos:

099085060;

2400 8393 int. 26100

EQUIPOS Y REFERENTES VAD EN OTROS SERVICIOS