



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

25 de noviembre. “Día Internacional de lucha contra la violencia hacia las mujeres”

La Comisión Abierta de Equidad y Género y la Comisión de Violencia Acoso y Discriminación, la Red temática de género (RTG) y el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas convocaron a Comisiones, Comités, equipos técnicos y referentes en género y/o violencia, acoso y discriminación al

ENCUENTRO INTRASERVICIOS:

Violencia y Género; una articulación necesaria en constante construcción.

25 de noviembre de 2021

Elaboración de informe: Mag. Natalia Guidobono, con revisión de: Lic. Victoria Espasandín, Dra. Silvia Franco, Mag. María Goñi Mazzitelli, Dra. Mariana Leoni, Mag. Natalia Magnone, Lic. T.S.Gabriela Pacci.

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	EL CAMINO RECORRIDO	5
	Aportes de la CAEG hacia la construcción de una “Universidad libre de Violencia”. (Lic. María Victoria Espasandín)	5
	Red Temática de Género: trayectorias en clave de red académica (Lic. Gabriela Pacci)	6
	Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (Mag. María Goñi Mazzitelli y Dra. Mariana Viera)	9
	Reflexiones sobre la superación de la violencia en ámbitos universitarios: la experiencia de la Udelar (Dra. Silvia Franco)	10
III.	APORTES TEÓRICOS	11
IV.	GRUPOS DE TRABAJO	13
i.	Buenas prácticas efectuadas por los servicios	13
ii.	Desafíos	17
iii.	Propuestas:	19
V.	EN SÍNTESIS	21
VI.	ANEXOS:	22
a.	LISTADO DE PARTICIPANTES EN AMBAS MODALIDADES (HÍBRIDA Y PRESENCIAL)	22
b.	AGENDA DE TRABAJO	23
c.	REGISTRO DEL INTERCAMBIO EN LOS GRUPOS DE TRABAJO.	23

I. INTRODUCCIÓN

El **Encuentro Interservicios: violencia y género; una articulación necesaria en constante construcción**, fue una actividad organizada desde múltiples espacios de la Universidad de la República (Udelar). De forma colaborativa, la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), la Comisión de Violencia, acoso y discriminación (CCVAD), la Red temática de género (RTG) y el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFEM); planearon y coordinaron este encuentro de intercambio y articulación.

El Encuentro tuvo dos objetivos principales. En primer lugar, articular acciones hacia la efectiva transversalización de la perspectiva de género en los espacios de prevención, detección y atención de la violencia en las relaciones universitarias. En segundo lugar, establecer un espacio de interlocución a actores/as claves para diseñar estrategias de prevención de la violencia y la violencia basada en género en particular.

En este Encuentro, contó con el apoyo de la Facultad de Psicología quien prestó el local y las herramientas comunicacionales y la Secretaría de Bienestar Universitario que apoyó con materiales y la manutención. Fue realizado en forma híbrida a causa de la situación de emergencia sanitaria y en cumplimiento con los protocolos de MSP en vigencia. Participaron un total de 47 personas (ver listado de participantes). El mismo se llevó a cabo en la Sala Maggiolo de la Facultad de Psicología, donde se generó un espacio de intercambio durante más de 4 horas de trabajo (ver agenda de trabajo). Participaron referentes de 19 ámbitos universitarios entre los cuales estuvieron: 13 servicios, 2 comisiones centrales, 1 área, 1 red temática, 1 Centro Interdisciplinario, Rectorado y Prorectorado de gestión.

El camino recorrido da cuenta de que los temas relativos a violencia, el acoso y la discriminación, viene siendo trabajado desde hace más de una década, inicialmente con la Red Temática de Género y luego de haberse conformado el primero protocolo de actuación en 2013, se ha ido transformando lentamente en una política universitaria.

La realización de un Encuentro Interservicios el 7 de noviembre de 2019, denominado ‘Violencia y acoso en la Universidad, responsabilidad colectiva’, da cuenta de la relevancia y necesidad de actualizar el Protocolo de actuación vigente, donde más de 230 personas se reunieron en una jornada de trabajo evidenciando la existencia de comportamientos negativos necesarios de modificar y sancionar, así como generar las estrategias para prevenirlos. Comportamientos que se sustentan en el abuso de poder, asociados a las discriminaciones de género, generaciones, étnico raciales, territoriales, entre otras, y vinculados a la cultura organizacional arraigada. Este encuentro nutrió el proceso de trabajo para la actualización de un nuevo Protocolo aprobado en diciembre de 2020 por el Consejo Directivo Central (CDC).

La concreción por parte del CDC de una nueva Política contra el acoso y la discriminación y una nueva Ordenanza (N° 5 de fecha 22 de diciembre de 2020), que entró en vigencia el 5 de abril de 2021 y está siendo implementada por los servicios. Esta reglamentación, permitió instalar institucionalmente la temática y un mecanismo para su abordaje. Crea así, la Comisión Central sobre Violencia, el Acoso y la Discriminación (CCVAD) e instala un equipo técnico la Unidad Central

sobre violencia, el acoso y la discriminación (UCVAD) dependiente del Prorectorado de Gestión para toda la Udelar.

Luego de presentar los recorridos desde la RTG, la CAEG y el Modelo de calidad con equidad de género, la CCVAD y la UCVAD y el recientemente instalado CEIFEM, se realizó un intercambio conceptual bajo el título: Reflexiones desde la perspectiva de género y feminista sobre la construcción de la violencia de género en la Udelar, lo que habilitó para realizar los intercambios posteriores. Estos se dieron en forma virtual o presencial, en grupos de trabajo, que registraron en torno a las buenas prácticas de los servicios, los desafíos que consideraban pertinentes y efectuaron propuestas de acción. La sistematización de las mismas cierra este informe.

II. EL CAMINO RECORRIDO

A continuación se sintetizan las presentaciones introductorias realizadas en forma previa al análisis realizado por parte de los grupos de trabajo en el Encuentro Interservicios. Este camino recorrido lo introdujo la Lic. Victoria Espasandín por la Comisión Abierta de Equidad y Género, quien da comienzo a la actividad. Posteriormente, la Lic. T.S. Gabriela Pacci, representante de la Red temática de género, realiza un relato de la historia de esta Red y cómo ha aportado desde las múltiples estrategias para introducir la perspectiva de género e igualdad en la Udelar, tanto en el ámbito académico como organizacional. Seguidamente, la Mag. Natalia Magnone y Dra. Mariana Leoni, representantes de la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación y referente por el pro-rectorado de Gestión, realizaron una reflexión sobre los desafíos de la Comisión y la nueva ordenanza.

Por último representantes del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFem), Mag. María Goñi Mazzitelli y Dra. Mariana Viera, presentaron este nuevo instrumento que tiene por objetivo consolidar los estudios feministas en la Udelar para el desarrollo del conocimiento teórico, empírico y aplicado desde un enfoque interdisciplinario.

[Aportes de la CAEG hacia la construcción de una “Universidad libre de Violencia”. \(Lic. María Victoria Espasandín\)](#)

La Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG) es la Comisión asesora del Consejo Directivo Central (CDC) en materia de género y es la responsable de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) en la Universidad. Uno de sus objetivos es eliminar progresivamente las inequidades de género y las distintas discriminaciones. El EJE 2. del MCEG refiere a las Discriminaciones y Violencia Basada en Género y brinda una guía de acción para la PREVENCIÓN y TRATAMIENTO de estas situaciones. Entre ellas sugiere: la conformación de un mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de situaciones, entre sus cometidos debe: recibir consultas y denuncias, contar con un procedimiento, asesorar y tomar medidas, asegurar la confidencialidad y mantener registro de datos. Realizar acciones de PREVENCIÓN, FORMACIÓN y CAPACITACIÓN en la temática.

La Udelar cuenta también con una política para la promoción de la igualdad (marzo 2017) donde el CDC se compromete - entre otros puntos - a **profundizar las acciones orientadas a reducir**

discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género.

Al 2021, en total son 17 servicios universitarios que adhieren - de manera voluntaria- al MCEG.

La mayoría cuentan con Comisiones / Comités de Género para liderar acciones en favor de la equidad de género. El 60% de los Servicios elaboraron o están en proceso de elaboración de diagnósticos organizacionales con perspectiva de género y planes de acción para revertir las desigualdades identificadas. La mitad de los Servicios han elaborado o están en proceso de elaboración sus hojas de ruta para abordar las situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Las estrategias para la prevención y capacitación en violencia, acoso y discriminación, han sido:

- Coordinación permanente con la Comisión y su Unidad.**
- Integración de la **Comisión ad hoc de la Comisión de Prevención, acoso y no discriminación**
- Acompañamiento en la generación y/o fortalecimiento de recursos: referentes, hojas de ruta, procedimientos de actuación en los servicios, intercambio de recursos institucionales.
- Generación de espacios de diálogo para la mejora de la política: Mesas de Diálogo, **Encuentros interservicios.**
- Coordinación de instancias de capacitación: Capacitación Modular de la CAEG, distintos cursos/talleres/charlas sobre violencia basada en género.
- Diseño e instrumentación de sensibilización como por ejemplo: *“La violencia de género también mata. Todos podemos salvar vidas”*. <https://www.extension.udelar.edu.uy/inclusion-y-accesibilidad-violencia-basada-en-genero/>, o video en conmemoración 25N <https://youtu.be/563HRdfcVnE>
- Puesta en marcha de proyecto CSIC que posibilitó la publicación: “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención”

Red Temática de Género: trayectorias en clave de red académica (Lic. Gabriela Pacci)

La Red Temática de Género (RTG), creada en el año 2001 e integrada por docentes de diferentes Facultades, resulta un impulso sustantivo a una línea de trabajo tendiente a definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el género, consolidar la participación de la mujer en todos los niveles, y reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones. Así, la Red permite crear las condiciones para el diálogo interdisciplinario en cuestiones sustantivas y en estrategias para la enseñanza, la investigación y las relaciones con el medio, y contribuye a acelerar el proceso al impulsar los cambios desde adentro de la institución universitaria.

Los desafíos planteados en su origen aún tienen vigencia y orientan los objetivos que tiene la red actualmente. Por un lado, busca impulsar y fortalecer el desarrollo de los estudios y el enfoque de género en los distintos campos del conocimiento a través de la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria. Por otro, incidir en la transformación de la Udelar para promover una

cultura de la igualdad de género que prevenga y erradique prácticas discriminatorias y sexistas en la cultura, normativas y en la organización institucional

La RTG ha impulsado acciones para la transformación institucional de la Udelar, promoviendo acciones que han favorecido las condiciones de igualdad de oportunidades en referencia conciliación y articulación entre maternidad y desarrollo académico; creación de mecanismos para la prevención y atención de prácticas violentas como el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, la creación de la Comisión de Género y Equidad y la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

En diálogo con actores sociales, ha propiciado el trabajo colaborativo en actividades que involucran la investigación, docencia y extensión.

En estos años recorridos, la perspectiva de género se ha incorporado en procesos y proyectos académicos de enseñanza, investigación y extensión. En este sentido, se han instituido espacios académicos específicos como áreas académicas de género, diversidad, salud sexual y reproductiva, así como proyectos de investigación de Innovación y desarrollo así como de interés general.

También se ha ido logrando incorporar la perspectiva de género en la curricularización de la formación de grados y posgrados. Así mismo se ha ido potenciando la agenda de investigación y extensión, fundamentalmente en temas de: participación política, diversidad sexual, violencia de género, estudios sobre género y cuidados, estudios sobre sexualidad, servicios de salud, salud sexual y reproductiva, ruralidad, entre otros temas.

La RTG ha impulsado acciones para la transformación institucional de la Udelar, promoviendo acciones que han favorecido las condiciones de igualdad de oportunidades en referencia conciliación y articulación entre maternidad y desarrollo académico; creación de mecanismos para la prevención y atención de prácticas violentas como el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, la creación de la Comisión de Género y Equidad y la aplicación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

En diálogo con actores ha propiciado el trabajo colaborativo con Organizaciones sociales de mujeres y feministas, con organismos gubernamentales y con otras organizaciones académicas a nivel regional. Participa de ámbitos interinstitucionales a nivel nacional, como el Consejo Nacional de Género y sus grupos de trabajo o el Proyecto SAGA vinculado a los temas de mujeres, ciencia y tecnología. Ha participado en producciones académicas entre el 2003 a la fecha.

Los desafíos presentados en la RTG en 2018 por su coordinadora, Alejandra López, fueron: ampliar la curricularización del enfoque de género en las distintas carreras universitarias de grado y posgrado; consolidar una agenda de investigación en género en distintos campos del conocimiento; fortalecer la articulación con actores sociales para la promoción de la igualdad de género y contribuir a la transformación de la Udelar en sus prácticas institucionales promoviendo la igualdad de género en sus distintos niveles y servicios; todos los cuales se mantienen vigentes.

Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación de la Universidad de la República, Mag. Natalia Magnone y Dra. Mariana Leoni

El 22 de diciembre de 2020 el Consejo Directivo Central aprobó una nueva Ordenanza para regir 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” (Ordenanza). Para entrar en vigencia el 5 de abril del 2021.

La Ordenanza establece una Comisión Central sobre Violencia Acoso y Discriminación de la Universidad de la República (CCVAD) que tendrá a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación, para lo cual la Comisión es una asesora del CDC. Esta función es esencial y estamos conformando este nuevo rol, que permite conocer qué está pasando con el tema (sin tener información de los casos concretos), sino conociendo las dificultades y los avances que se van dando.

La CCVAD está presidida por el Pro Rector de Gestión e integrada por una delegada de cada área, una delegada de cada orden, dos delegadas de funcionarios no docentes.

La Ordenanza establece a la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación (UCVAD) que depende de Pro Rectorado de Gestión con el cometido de la atención de las consultas y la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias. A su vez podrá haber equipos técnicos en los servicios universitarios, que serán designados por el CDC, sino los hubiera, deberá haber al menos un referente para la materia.

La CCVAD comenzó a reunirse el 18 de mayo de 2021 con una frecuencia quincenal. Actualmente estamos en un proceso de construcción donde aún faltan integrar delegadas de las áreas de salud, egresadas y funcionarias.

La CCVAD se basa en el funcionamiento en lógica de red. Se realizó una identificación de actores referentes en servicios (mapa de actores), de manera tal que quede instalada una forma de proceder no asociada a las personas, sino a la institucionalidad, asentando procesos de trabajo conjunto. Se observó que la preocupación por el tema de acoso, violencia y discriminación ha hecho crecer equipos y referentes en los servicios. Se entiende que la CCPAAD debe recomendar el perfil requerido para las personas referentes y de equipos técnicos de los servicios.

Se desarrolla un trabajo articulado con la UCVAD. Acompañado las reuniones de la UCVAD con Jurídica para armonizar las actuaciones, considerando que este espacio de trabajo debe continuar. Se ha articulado con la UCVAD y el Instituto de Capacitación en las acciones de capacitación, formación y sensibilización que viene llevando adelante la UCVAD.

También se han realizado articulaciones con equipos técnicos y otras Comisiones que se integran en la Secretaría de la Comunidad Universitaria.

Se ha venido diseñando una estrategia de comunicación en coordinación con el equipo de comunicación (gráfica común para distintas propuestas e instancias, potenciar las diversas acciones, explicitar caminos concretos para procedimientos, ampliar canales de comunicación). Próximamente se lanzará un nuevo espacio en la WEB.

En este tiempo de consolidación (aunque aún faltan varias delegadas) se ha tomado contacto con el estado de situación general. Así mismo, se ha ido problematizando asuntos estructurales y emergentes y generado instancias para mejorar la aplicación de la política.

Se propone entregar un informe para el CDC a un año de vida de la Ordenanza en donde realizaremos una serie de recomendaciones y orientaciones en base a lo hecho y la implementación de la Ordenanza y la Política. Importa mejorar la articulación entre UCVAD y Jurídica, fortalecer la UCVAD con un/a abogada especialista en estos temas, integrar a la CCVAD alguna referente de género de la Universidad, abogar por evitar la revictimización y mejorar las vivencias de quienes deciden denunciar, asesorar en el perfil de los equipos técnicos de los servicios, trabajar para prevenir la violencia y la violencia estructural en particular entre otras acciones que consideramos imprescindibles para actuar acorde a los compromisos de la Universidad con la temática.

Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (Mag. María Goñi Mazzitelli y Dra. Mariana Viera)

En el llamado 2020 del Programa de Apoyo a Centros Interdisciplinarios del Espacio Interdisciplinario-Udelar fue financiado para el período 2021-2025 el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas. Este nuevo centro abarca diversas disciplinas (Antropología, Ciencia Política, Ciencias de la Comunicación, Ciencias Jurídicas, Filosofía, Historia, Sociología y Trabajo Social) e involucra varios servicios (Facultades de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Educación, Información y Comunicación, Derecho, y Comisión Sectorial de Investigación Científica) en una propuesta integral de actividades de investigación, enseñanza y extensión.

En materia de investigación se pretende profundizar en clave interdisciplinaria en tres líneas existentes: cuerpo y sexualidades; poder, patriarcado y política; memoria feminista y feminismos del sur. También se busca consolidar un campo emergente de investigación sobre violencia de género, y desarrollar dos ejes transversales que revisen los sesgos patriarcales, eurocéntricos y blanco, centrados en la producción académica, desde la epistemología feminista y el enfoque interseccional. En cuanto a enseñanza, el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas ofrecerá cursos interdisciplinarios de formación de grado para el Área Social y los CENURES, y a nivel de posgrado propone la creación de una Maestría en Estudios Feministas y de Género. En extensión, se establecerán líneas de investigación-acción para construir de forma colaborativa nuevos conocimientos a partir de la incorporación de otros marcos cognitivos, y reconociendo los saberes sociales a menudo excluidos de la academia.

Por otra parte, el centro aspira a aportar al desarrollo institucional con la creación de un observatorio y una biblioteca; el primero –que se presenta en este documento– permitirá analizar

las brechas de género en el interior de la universidad, y la segunda, recuperar y sistematizar la memoria feminista. Por último, a través de su Unidad de Comunicación, el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas realizará una tarea sostenida de divulgación y sensibilización que aporte a la comprensión pública de las desigualdades de género de modo que la Udelar se transforme en una institución comprometida y referente en esta área.

En relación a la creación de un “Observatorio para la igualdad de género” en la Udelar, está se considera una herramienta clave para reconocer cómo se producen las diferentes formas de violencias al interior de la institución. A través de información cuantitativa y cualitativa se podrá generar un análisis en profundidad sobre las desigualdades de género que producen estas diferentes formas de violencia, siendo insumos claves para la construcción de políticas y acciones específicas.

[Reflexiones sobre la superación de la violencia en ámbitos universitarios: la experiencia de la Udelar \(Dra. Silvia Franco\)](#)

Desde la Universidad se viene haciendo un recorrido, un trayecto en la institucionalización para el tratamiento del problema de la violencia, que la coloca desde un lugar activo y propositivo.

La Unidad y la Comisión vienen trabajando en conjunto en una lógica de red con cada uno de los servicios. La descentralización de las acciones ha sido fundamental para lograr que haya nodos de atención en todos los territorios de la Universidad.

Se diseñó una página web (que a la fecha de publicación de este informe ya está activa)¹. Es un espacio destinado a comunicar sobre acoso, violencia y discriminación. Esta herramienta prevé poner a disposición artículos, acciones, será un espacio de referencia, que incluye las normativas, procedimientos accesibles, materiales, acciones que se vienen realizando desde múltiples espacios.

La ordenanza vigente desde el 2021, ha habilitado a modificar los tiempos de tramitación de cada una de las denuncias, así como definido las manifestaciones principales de actuación y establecido los principios de intervención, entre otros aspectos.

Desde la creación del Equipo Técnico de Actuación y la Unidad, desde 2019 a la fecha se ha podido avanzar en sensibilizaciones y la realización de un curso de capacitación modular en conjunto con el Instituto de Formación y Capacitación, así como ha permitido promover la sensibilización en todos los servicios.

¹ <https://udelar.edu.uy/vad/>

III. APORTES TEÓRICOS

Los aportes teóricos estuvieron dados por dos instancias. Primeramente, por una actividad previa realizada en forma virtual el 24 de noviembre por la **Dra. Diana Maffía**, con la conferencia: **Violencia estructural de género y vida académica**.

La conferencista se refirió a las violencias estructurales, como «menos visibles que las formas tradicionales de abordaje de la violencia de género». Definió a las violencias estructurales como un tipo de violencia sistémica vinculada al patriarcado, al androcentrismo, que se encuentra en todos los ámbitos, públicos y privados.

Señaló que además de las violencias interpersonales (física, psicológica, sexual, psicológica y patrimonial, simbólica, digital y política), que son las más conocidas y en las que se puede identificar en general al agresor, existe la violencia estructural de género que se vincula de forma interseccional con muchos otros modos de opresión: clase, etnia, color edad, entre otros.

Esta violencia estructural no es directa, no es interpersonal ni visible sino una de las formas más veladas porque no tienen un sujeto específico que sea su ejecutor. La estructura de poder, es la que opera, aunque no haya un sujeto que esté aplicando ese modo de segregación o de violencia, la misma se efectiviza en todo el sistema.

La Dra. Maffía relató y compartió el saber de mujeres científicas que habiendo sido excepcionales no pudieron tener un lugar de incidencia, o no se les reconoció su saber en los ámbitos masculinizados, cuestión que hoy sigue manteniéndose de forma velada, invisibilizada u oculta.

También cuestionó el tipo de saber que suele transmitirse, valorarse y multiplicarse, el saber racional por sobre el emocional, que se desvaloriza, asocia con lo femenino y no se considera de igual valor relativo.

Analizó las múltiples barreras de acceso de las mujeres a la academia y enfatizó en las múltiples comunidades subalterizadas (como indígenas, homosexuales, afrodescendientes) que no son reconocidas en sus conocimientos y prácticas.

Enfatizó la relevancia de analizar las desigualdades de género y sus fundamentos cualitativos, especialmente los vinculados al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidados.

También en las carreras de obstáculos vinculadas a lo académico, y al ejercicio del poder académico.

Por último, interrogó sobre las agendas feministas asociándola al reconocimiento de estas agendas subalternas que incluyen el género, la clase, la raza, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, entre otros factores a considerar.

Durante la actividad del 25 N, en el Encuentro Interservicios, la **Dra. Mariana Viera y la Mag. María Goñi Mazitelli** lideraron las reflexiones guiadas por la pregunta: **¿por qué es imprescindible pensar la violencia desde la perspectiva de género?, y qué implica esto**.

Entre las y los participantes fueron generando un rico intercambio que permitió mostrar algunos temas, como son: la necesidad de reconocimiento del tema por parte de las propias mujeres, el

imprescindible conocimiento y cuantificación que ha permitido mostrar que es un problema fundamentalmente de las mujeres.

Se considera la relevancia de la perspectiva de género, la necesaria comprensión de las violencias estructurales que se manifiestan entre los colectivos genérico-sexuados. Otros comentarios también refirieron a perspectivas amplias como son la perspectiva del poder y las múltiples perspectivas feministas que explican, nutren y permiten comprender los fenómenos.

Así, se hace una síntesis teórica de las claves de la inclusión de la perspectiva de género; entendiendo a la violencia basada en género, como un problema estructural, que no sólo tiene que ver con mujeres y varones, pero se expresa en las relaciones sexo-genéricas. También se relaciona con una mirada permanente que evidencia, problematiza, desnaturaliza y desnormaliza situaciones de violencia.

El género tiene que ver con el poder y la desigualdad, es una cuestión que tiene profundas raíces con lo cultural, por lo tanto, se incluye a la cultura organizacional universitaria, que tiene sus reglas, que parecen inmodificables, pero no lo son. Como institución parece de difícil transformación, pero los hechos han mostrado que sí se pueden modificar normas y pautas culturales. Esta transformación genera conflictos y tensiones que es necesario manejar.

Denominar cada una de las violencias, ha permitido pensarlas y comprenderlas. Requiere la incorporación de una perspectiva interseccional.

Debemos poder comprender que el número de mujeres en un espacio no es un indicador de igualdad per se. La igualdad efectiva, no se da solamente por el acceso, sino que requiere necesariamente un cambio cultural que desande pautas de conducta, roles estructurales sostenidos en las desigualdades, como pueden ser la carga de cuidados que se mantiene en las mujeres, o las dificultades de acceso a carreras académicas en el área de la ciencia y la tecnología. Dificultades que a veces quedan solapadas en un ambiente hostil, altamente masculinizado.

IV. GRUPOS DE TRABAJO

Los grupos de trabajo se formaron de manera aleatoria, intentando que en los casos que había más de una persona participante por servicio estuvieran en grupos diferentes, logrando así la mayor diversidad posible de conocimientos e información.

Cada grupo se autoreguló los tiempos de trabajo y enfatizó en una u otra de las consignas, así mismo, cada uno registró las ideas intercambiadas y consensuadas en el grupo. Al finalizar se presentaron los aportes e intercambios.

Las consignas trabajadas fueron:

1. **Buenas prácticas** de los servicios para implementar la política.
2. ¿Cuáles han sido los **desafíos** para la implementación de la política y la ordenanza?
3. **Propuestas** para el fortalecimiento y mejora de la política y ordenanza (a nivel de servicios, áreas y central)

A continuación se presenta una sistematización de los aportes realizados y se anexa la transcripción de los registros realizados en los papelógrafos.

i. Buenas prácticas efectuadas por los servicios

Entre las buenas prácticas se relevaron múltiples, pero se destacan las vinculadas a la profesionalización de quienes reciben las consultas y denuncias, ya sea mediante la Unidad Central, como mediante la contratación de equipos técnicos por servicio o por área, especialmente la inclusión multidisciplinaria de equipos socio-psico-legal.

Se consideró como buena práctica la existencia de personas referentes en contacto frecuente y empático con la comunidad, es una buena práctica, pero requiere una formación y saber muy importante porque sus acciones tienen consecuencias legales.

Vinculado a la sensibilización y la difusión, se relevaron buenas prácticas implementadas mediante acciones comunicacionales y campañas universitarias.

Ante situaciones concretas de casos de violencia, se generó una buena práctica que incluyó una intervención específica con información dentro de las unidades académicas, de manera de incorporar el tema.

La formación de calidad y sensibilización permanente en temas de violencia, género, relaciones no violentas y perspectivas de género e interseccionales, se han considerado buenas prácticas a continuar realizando.

Se detalla una síntesis de las buenas prácticas destacadas en referencia a lo organizacional, la existencia de equipos y observatorios por servicio o áreas, las estrategias concretas de consultas y denuncias, la puesta en práctica de acciones de difusión y campañas comunicacionales, y la formación y sensibilización de la comunidad universitaria.

<i>Desde lo organizacional:</i>	<i>Equipos y observatorios:</i>	<i>Estrategias para consultas y denuncias:</i>	<i>Comunicacional y campañas:</i>
Separación de referentes para la comisión (FVet)	Contratación de referentes técnicas con recursos propios por servicio (FADU, FCEA, FCS, FODon particularidad, no atiende TAS)	Que la persona que recepciona las denuncias no sea parte de ningún orden o funcionario del servicio	Afiches sobre acoso y violencia, dirigidos a distintas poblaciones de FADU. En 2020 se colgaron en toda la facultad (FADU)
Desde la comisión de género se marcaron los límites de la posible actuación frente a las denuncias de situaciones de violencia (FCien).	Contratación de equipos por áreas (con psicología y legal)	Referente con popularidad para fortalecer la confianza	Muestra Micromachismos (2019-FADU y CAEG): Esta muestra se realizó en diferentes lugares de la Udelar. A su vez, está disponible para su descarga y re-utilización los materiales producidos. Se destaca la importancia de contar con el apoyo de los decanatos para poder llevar adelante y difundir este tipo de campañas.
Protocolos existentes por servicio (FCEA, FADU, FCS, FCien, FVet)	Que quienes escuchen las denuncias no sean integrantes de los servicios, de forma tal de no manejar información que es sensible del servicio.	Que las denuncias pasen a manos de técnicos y no las traten las comisiones (FQuim)	Campaña de visibilización de mujeres en las humanidades, entre comisión de equidad y género, asamblea de mujeres y unidad de comunicación (FHCE)

Hoja de ruta, para poder trabajar con las reglamentaciones centrales, incluye un glosario (FCiencias)	Atención a situaciones vinculados a usuarios (FMed, FOdon) Observatorio de conductas profesionales (FMed)		Video cortito de presentación de la comisión y sus integrantes) (FQuim)
Comisiones / Mecanismos internos de acoso y no discriminación (FIng, FAgro, FAdu, FVet, FCEA,	Equipo Técnico, presencia de equipo técnico para tomar las denuncias.		Campaña de afiches con fragmentos de la política de la Udelar y datos de contacto (FAgro)
	Espacio libre de ofensas (FIng)		

Prevención y sensibilización:	Formación:
FCS y Fcién: presentación Comisión- ordenanza-protocolo (con estudiantes)	Aprovechar modelo de calidad con equidad, por ejemplo capacitación obligatoria para la comisión
Trabajar en prevención.	Curso para estudiantes por área STEM (próximo año)
‘Aprendizajes en la prevención, derivación, atención o seguimiento de situaciones de violencia, acoso o discriminación’	FVet: video para el curso introductorio (sensibilización género)
Asamblea de mujeres, actividades y talleres de reflexión y sensibilización virtual sobre redes y escraches con apoyo de CAEG (FHCE)	articulación curso y comisión (FADU).
En un curso curricular en el que surge una situación de violencia se presenta la clase siguiente una diapo con el tema de la violencia, dejar disponibles guías para tener presente a dónde acudir (FQuim)	Espacio en los cursos de EVA sobre equidad y género donde aparecen reglamentos y protocolo (CAEG).
taller de convivencia donde se habla sobre relacionamiento con los pares (FAgro)	
Compilación de nombres (proyecto nomenclátor) de los espacios para visualizar las diferencias (FAgro)	
Reuniones entre mujeres docentes, comisión de género, comité de modelo de calidad con equidad, comisión de género de Adur (FIng),	
Estudiantes ponen cartelería que ayuda a la reflexión (FIng)	
Curso introductorio a las dinámicas universitarias, se grabó un video con información sobre buenas prácticas (FCiencias).	

ii. Desafíos

Entre los desafíos que se consideraron, se puede destacar aquellos vinculados a la cultura organizacional, a la visibilización de los avances en el tema y la difusión de la propia ordenanza. También se ha hecho especial hincapié en la formación masiva en los temas vinculados a las causas de la violencia, la comprensión de la misma y en la toma de conciencia del fenómeno. Por último, también se incluye la formación en lo normativo nacional (legislativo) y universitario (ordenanza y política).

Todos los grupos trabajaron de una u otra forma, el desafío a evitar la revictimización, vinculada a la necesaria reiteración del relato (por ejemplo en el servicio, en algunos de los equipos técnicos y ante el área de jurídica), que se encuentra como uno de los problemas centrales que se mantienen con la nueva ordenanza. Se propone efectuar modificaciones a la implementación que permita que la primer escucha de una denuncia realizada en el servicio pueda ser utilizada en forma posterior en las siguientes instancias.

Así, fue destacado por más de un grupo, que es de relevancia está vinculada con el tema de la revictimización y la ausencia o debilidad de preparación y acompañamiento a las víctimas, en tanto no siempre se incluye la protección de denunciantes y testigos (previsto en la ordenanza y en la Ley de Violencia de Género hacia las mujeres, N° 19.580).

La formación y sensibilización a todos los actores y en forma obligatoria. Quienes reflexionaron sobre los desafíos, hicieron hincapié en la capacitación en la formación del tema violencia desde una perspectiva de género, y también en la nueva ordenanza y su funcionamiento; especialmente se indicó la incorporación de los múltiples actores claves como son quienes no suelen participar, quienes tienen altos cargos, y quienes están vinculados a las áreas de jurídica de Udelar o actúan desde los servicios.

Un desafío relevante es que las comisiones o subcomisiones de acoso y violencia, no se separen y desvinculen de las comisiones de género (a nivel de los servicios y de central), que no se genere un desacople de los temas.

Las personas referentes que no necesariamente son formadas en lo legal, requieren una atención especial.

Se sintetizan los desafíos bajo los tópicos de: inclusión de perspectivas, aspectos vinculados a la cultura organizacional, al asesoramiento y recursos humanos, el tema de la revictimización incluyendo los tiempos destinados entre la denuncia y las resoluciones, por último uno de los desafíos se centra en la difusión de información a todos los niveles.

Perspectivas que deben incorporarse:

- ¿Cómo se incluye la perspectiva de género en la erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación en la Udelar?
- Hay falla de perspectiva de género en las áreas jurídicas
- Se detectaron situaciones distintas en los servicios, situaciones donde hay ciertos sesgos de género y es central tomar acciones.

Aspectos vinculados a la cultura organizacional

- Es importante lograr la conciencia sobre estos temas, las situaciones existen.
- Cuestionar las prácticas políticas de la Universidad, aparentemente democrática
- Lógica burocrática (por ejemplo) hacia Personas trans
- Extremar cuidados en el tratamiento de las situaciones para que no prime la lógica burocrática que genera malentendidos (se lee o envía información a personas que no están en las comisiones)
- Es necesario construir relaciones de cuidado y feministas en las comisiones de género
- La heterogeneidad desafía. Se señala como central que existe este paraguas general.
- Falta de recursos y voluntad política

Aspectos vinculados al asesoramiento y recursos humanos:

- Hay dificultades por funcionamiento heterogéneo en los diferentes servicios
- Organigrama 'confuso'. ¿Cómo se organiza a la interna de los servicios? (cada servicio organiza de diferentes maneras)
- ¿Cómo es la interrelación entre los equipos técnicos por área y el central?
- Falta articulación entre referentes / equipos técnicos de los servicios y sus procesos con el equipo técnico central
- Los/as técnicas no son suficientes (no perder la bajada a la comisión)
- (es necesario) más personas:
 - o todos los servicios precisan de las mismas condiciones.
 - o equipos técnicos por área puede ser, pero requiere más recursos
- Poder asesorar bien, porque las situaciones de violencia tienen consecuencias legales
- Legitimar el espacio de consulta

Integración en comisiones:

- Cómo no desvincular a todos los actores en las comisiones

Revictimización:

- Dificultades por abogados de denunciados, genera revictimización y más violencia
- (Hay) revictimización, las víctimas deben contar el proceso muchas veces
- *Tiempos a cumplir (de la legislación nacional y la ordenanza):*
 - o Un desafío grande son los tiempos de funcionamiento. La gente sufre en el medio; trabajar daños colaterales de denuncias
 - o Acortar los tiempos de acción ante las consultas y denuncias

Resoluciones de denuncias:

- Insatisfacción con el proceso de denuncia y sus resoluciones
- Cuando hay una denuncia y el informe de jurídica es contrario, ¿qué se hace?.
- (Las denuncias que luego tienen informes de jurídica contrarios a la víctima), deslegitiman el proceso.

Falta información:

- Entender la ordenanza, traducirlo en forma amigable
- Desafío central bajar a tierra las políticas y la ordenanza que se entienda dentro de los servicios.

- (No hay suficiente información y conocimiento en temas concretos, por ejemplo): Qué pasa si la o el denunciante se baja del proceso?
- Notificación de resoluciones a denunciantes (¿qué pasa con esto?)

iii. Propuestas:

En los talleres, se generaron propuestas generales y específicas.

Se consideraron la formación y sensibilización, como una de las propuestas más relevantes y reiteradas, en conjunto con el fortalecimiento de los equipos técnicos por servicio y por área, con la inclusión de recursos económicos para la formación, para los recursos humanos, para la comunicación.

Adicionalmente se fue gestando una idea de reiterar este encuentro a uno nuevo que nutra el avance cercano al mes de abril, al cumplir un año de la nueva ordenanza.

El trabajo en red, con la Unidad Central, con los equipos de otros servicios y con las personas referentes, teniendo en consideración los espacios físicos, el cuidado a equipos técnicos, entre otros.

Formación y sensibilización:

- Obligatoriedad de formación y la sensibilización
- Sensibilizar en el proceso de trabajo
- Formar en perspectiva de género a integrantes de la Dirección General de Jurídica
- Que la formación en género, sea un mérito

Recursos:

- Presupuesto para acciones con perspectiva de género

Mejoras en las normativas universitarias:

- Pensar en diferentes medidas de sanción (para agresores)

- En el nuevo estatuto docente esto debería estar más integrado.

Revisión de manifestaciones y ámbitos de violencia:

- Situación de grupos de viaje como grupos específicos

Equipos técnicos y recursos humanos:

- Articular con los equipos técnicos de los servicios, del área.
- No seguir desgastando equipos técnicos.
- Recursos: de servicios para ser referentes y de unidad central
- Más fondos para equipos técnicos y potenciar propuestas de articulación con los equipos técnicos.
- Fundamental contar con equipo técnico por área, para facilitar el trabajo sobre todo de los servicios que no tienen su equipo propio

Funcionamiento articulado:

- Seguir trabajando en red.
- Espacios de fortalecimiento interservicios (intercambio de experiencias) compartir materiales

Organizacionales:

- Relevar si todos los servicios o centros regionales tienen comisión cogobernada de género.

Acciones reparatorias:

- Prever acciones efectivas y oportunas sobre la comunidad que se ve afectada por los casos
- Acciones concretas sobre la comunidad que se ve afectada en relación a los casos y establecer ciertos mecanismos de emergencia para dar respuesta a la situación de tiempos alargados.

Otras propuestas:

- Bajar de abstracción el paraguas existente y hablar en conjunto de las situaciones.
- Medir cómo se reciben las campañas de sensibilización y reflexión
- Espacios físicos en los servicios que sean adecuados a la situación.

V. EN SÍNTESIS

En síntesis, durante la conmemoración del Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, 25 de noviembre de 2021, llevado adelante por la Udelar, se realizó un profundo trabajo de reflexión teórico conceptual y práctico dentro de la Universidad.

Así, se efectivizó una Conferencia con la Dra. Diana Maffía, filósofa argentina experta en feminismos y la comprensión de la perspectiva de género, que en forma abierta a toda la comunidad universitaria el día 24 de noviembre, reflexionó sobre la violencia estructural y la vida académica.

Posteriormente, el 25 de noviembre, con un grupo reducido de participantes vinculados directamente a la implementación de la política universitaria desde los múltiples ámbitos: técnicos, de cogobierno, personal o estudiantes que transitan y transcurren la vida universitaria, intercambiaron acerca de la implementación de la nueva ordenanza durante este año 2021, transformando el espacio en un rico momento de conocimientos múltiples.

Así, durante la jornada se intercambió sobre las buenas prácticas llevadas a cabo por los servicios para la prevención o la actuación ante violencia, acoso o discriminación. También se trabajó sobre los desafíos que la nueva ordenanza implica y las propuestas que permitan mejorar su implementación y acercarnos así a una Universidad libre de violencia.

Se han conocido e intercambiado buenas prácticas llevadas adelante por los servicios, entre las que se destacan todas aquellas formas autónomas que cada servicio se da para recibir consultas, derivar o prestar atención a situaciones concretas de violencia, acoso y discriminación.

Los desafíos han sido múltiples y diversos. Se destacan aquellos vinculados a la difusión y comunicación de la política y la ordenanza, mejorar las prácticas vinculadas a la revictimización efectuada desde ámbitos tan diferentes como el propio servicio, los equipos especializados o el proceso administrativo liderado por Jurídica, así como formar a la comunidad universitaria.

Entre las principales propuestas de trabajo, se destaca la ampliación de recursos técnicos a nivel central, por área y por servicio; y la formación específica y obligatoria al personal docente, técnico, administrativo, de servicios, integrantes del co-gobierno y estudiantado, en temas de violencia y discriminación desde una perspectiva múltiple que integre el género y las múltiples. Promoviendo así una cultura de la no violencia, aportando a la modificación de prácticas que sostienen la violencia estructural en nuestra Universidad.

VI. ANEXOS:

a. LISTADO DE PARTICIPANTES EN AMBAS MODALIDADES (HÍBRIDA Y PRESENCIAL)

servicio – área	apellido	nombre
Area TCNH	Fabiana	Mancebo
CAEG	Bentancor	Florencia
CAEG	Espasandín	Victoria
CAEG	García	Beatriz
CAEG	Guidobono	Natalia
CAEG	Leboronni	Maria
CAEG	Moreira	Andreina
CAEG	Tomé	Susana
CSIC	Goñi	Maria
FADU	Ferriera	Ma. Eugenia
FAgro	Fabre	Anaclara
FAgro	Gutierrez	Leonardo
FAgro	Regueiro	Mariel
FAgro	Rosa Morán	Ana Laura
FAgro	López	Cecilia
FAgro	Rojas	Gilda
FCEA	Albornoz	Ana
FCien	Almada	Laura
FCien	Alvarez	Sebastián
FCien	Coitiño	Laura
FCien	Falet	Thomas
FCien	Verdi	Ana
FCS	Filgueira	Elisa
FCS	Novell	Elisa
FCS	Tortajada	Paula
FCS - CCVAD	Magnone	Natalia
FDer	Demarco	Cecilia
FHCE	Fernández	Amparo
FHCE - CIEFEM	Viera	Mariana
FIng	Durañona	Valeria
FIng	Caceres	Joselaine
FMed	Artagaveytia	Nora
FMed	Rey	Grazzia
FOdon	Fapelo	Fiorella
FOdon	Herou	Silvana
FOdon	Paz	Laura
FQuim	Panizza Sacasso	Ana Paola
FVet	Chiribao	Evelyn
FVet - Coged/Feuu	Denis	Mariana
IEMBA	Baitx	Maria

Pro Rectorado de gestión	Leoni	Mariana
Rectorado - CAEG	Noelia	Caravallo
Red Temática de Género	Pacci	Gabriela
UCVAD	Castro	Gabriel
UCVAD	Franco	Silvia
UCVAD	Setemhelete	Saphir
UCVAD	Silva	Facundo

b. AGENDA DE TRABAJO

13.15 Bienvenida. CAEG Lic. Victoria Espasandín

13.30 El camino recorrido:

- Red Temática de Género, Lic. Gabriela Pacci;
- Comisión Central contra la Violencia, el Acoso y la Discriminación, Mag. Natalia Magnone, Dra. Mariana Leoni.

14.15 Intervención: Reflexiones desde la perspectiva de género y feminista sobre la construcción de la violencia de género en la Udelar a cargo de integrantes del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas, Dra. Mariana Viera y Mag. María Goñi Mazzitelli.

14.45 Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación, Dra. Silvia Franco

15.00 Intercambio taller: buenas prácticas y desafíos para la implementación.

16.00 Intercambio plenario

17.15 Cierre

c. REGISTRO DEL INTERCAMBIO EN LOS GRUPOS DE TRABAJO.

A continuación, se transcriben los registros realizados en los papelógrafos, efectuados en cada uno de los grupos. Los mismos son complementados con palabras o frases entre paréntesis de manera aclaratoria.

En todos los grupos, a manera de apoyo y soporte permanente, participaron las integrantes del Modelo de Calidad con Equidad de Género, Lic. Victoria Espasandín, Lic. Beatriz García, Mag. Natalia Guidobono, Mag. María Leboronni, Lic. Andreina Moreira, Lic. Susana Tomé.

Grupo I

Integrantes: Mariana Denis, FVET- comisión de equidad y género – Coged, Feuu; Gilda Rojas, FAGro referente para mecanismo; Silvana Heou, Fodon, docente y referente; Facundo Silva, Funcionario Unidad VAD; Natalia Magnone, Docente, FCS, delegada ante el CVAD

Buenas prácticas:

- Separación de referentes para la comisión
- Referente con popularidad para fortalecer la confianza
- Aprovechar modelo de calidad con equidad, por ejemplo capacitación obligatoria para la comisión
- Experiencia de Odontología
- Contratación referentes técnicas
- Contratación de equipos por áreas (con psicología y legal)

Desafíos:

- Construcción de relaciones de cuidado y feministas en las comisiones de género
- Hay personas que violentan y no sabemos cómo desarticular ese poder, muchas prácticas reproducen violencia
- Cuestionar las prácticas políticas de la Universidad, aparentemente democrática
- Falta de recursos y voluntad política
- Poder asesorar bien, porque las situaciones de violencia tienen consecuencias legales
- Acoso por parte de pacientes o productores (en actividades de extensión)
- Lógica burocrática (por ejemplo):
 - o Personas trans
 - o Se lee manda información a personas que no están en las comisiones (lo que genera malentendidos)

Grupo II:

Buenas prácticas:

- Espacio libre de ofensas
- Equipos técnicos por área
- Observatorio de conductas profesionales
- Que la persona que recepciona las denuncias no sea parte de ningún orden o funcionario del servicio

Desafíos:**Procesos de implementación:**

- Hay dificultades por funcionamiento heterogéneo en los diferentes servicios
- Dificultades:
 - o Abogados de denunciados, genera revictimización y más violencia
 - o Revictimización, las víctimas deben contar el proceso muchas veces
- Falta articulación entre referentes / equipos técnicos de los servicios y sus procesos con el equipo técnico central
- Insatisfacción con el proceso de denuncia y sus resoluciones
- Notificación de resoluciones a denunciados
- (No hay suficiente información y conocimiento en temas concretos, por ejemplo): Qué pasa si la o el denunciante se baja del proceso?

Propuestas:

- formar en perspectiva de género a integrantes de la Dirección General de Jurídica
- Sensibilizar en el proceso de trabajo

Grupo III:

Integrantes: Saphir Stempelete – UCVD, Ma. Eugenia – FADU, Evelyn DHiribao – FVET, Fiorella Apelo – Fodon, Ma. Goñi – CSIC, Thomas GFalet – Fcien.

Buenas prácticas:

- FADU:
 - o articulación curso y comisión.
 - o Afiches sobre acoso y violencia, dirigidos a distintas poblaciones de FADU. En 2020 se colgaron en toda la facultad.
 - o Referente para situaciones de violencia con recursos propios de FADU Micromachismos (2019)
- Protocolos (existentes por servicio)
 - o FCS, Fcien, FVet
- Recursos humanos propios (en violencia en el servicio)
 - o en FCS,
 - o en Fodon: particularidad, no atiende a TAS, solo docentes, estudiantes y usuarios
- La visibilidad de la comisión es positiva pero devora las consultas
- Cursos de capacitación
- Curso para estudiantes por área STEM (próximo año)
- FVet: video para el curso introductorio (sensibilización género)
- FCS y Fcien: presentación Comisión- ordenanza-protocolo (con estudiantes)

Desafíos:

- Entender la ordenanza
- Organigrama 'confuso'. ¿Cómo se organiza a la interna de los servicios? (cada servicio organiza de diferentes maneras)
- Como no desvincular a todos los actores en las comisiones
- Los/as técnicas no son suficientes (no perder la bajada a la comisión)
- (es necesario) más personas:
 - o todos los servicios precisan de las mismas condiciones.
 - o Por área puede ser, pero requiere más recursos
- Legitimar el espacio de consulta
- ¿cuándo hay una denuncia y el informe de jurídica es contrario, ¿Qué se hace? (Estos hechos) deslegitima el proceso.
- Hay falla de perspectiva de género en las áreas jurídicas

Propuestas:

- Recursos: de servicios para ser referentes y de unidad central
- Presupuesto para acciones con perspectiva de género

- Espacios de fortalecimiento interservicios (intercambio de experiencias) compartir materiales
- Obligatoriedad de formación
- Debe ser obligatorio la formación y sensibilización
- Pensar en diferentes medidas (de sanción)

Grupo IV:

Integrantes: Ana Albornoz - FCEA, Ana Paola Sacasso – FQuim, Florencia Bentancor – CAEG, Gabriel Castro – UCVAD, Leonardo Gutiérrez -FAgro, Grazzia Rey FMed, Andreina Moreira – CAEG.

Buenas prácticas

- Apoyo en Decanato es central para desplegar campañas.
- Trabajar en prevención.
- Equipo Técnico – Buena práctica, presencia de equipo técnico para tomar las denuncias.

Desafíos:

- Desafío central bajar a tierra las políticas y la ordenanza que se entienda dentro de los servicios.
- Heterogeneidad desafía pero señalan como central que existe este paraguas general. Hablaron de situaciones distintas en los servicios, situaciones donde hay ciertos sesgos de género y es central tomar acciones.
- Es importante lograr la conciencia sobre estos temas, las situaciones existen.

Propuestas:

- bajar de abstracción el paraguas existente y hablar en conjunto de las situaciones.
- Situación de GRUPOS DE VIAJE.
- Articular con los equipos técnicos de los servicios, del área.
- Seguir trabajando en red.
- Espacios físicos en los servicios que sean adecuados a la situación.
- No seguir desgastando equipos técnicos.

Temas transversales

- En el nuevo estatuto docente esto debería estar más integrado.

Grupo V

Integrantes:

Presentes: Valeria Durañona - Fing, Beatriz García - CAEG, Ana Laura Rosa – Fagro- EEMAC, Laura Coitiño - FCien, Adur, RTG, Amparo Fernández FHCE.

Buenas prácticas:

- ‘Aprendizajes en la prevención, derivación, atención o seguimiento de situaciones de violencia, acoso o discriminación’

- FHCE: Asamblea de mujeres, actividades y talleres de reflexión y sensibilización virtual sobre redes y escraches (con apoyo de CAEG); campaña de visibilización de mujeres en las humanidades (entre comisión de equidad y género, asamblea de mujeres y unidad de comunicación)
- F.Química:
 - en un curso curricular en el que surge una situación de violencia se presenta la clase siguiente una diapo con el tema de la violencia, dejar disponibles guías para tener presente a dónde acudir
 - que las denuncias pasen a manos de técnicos y no las traten las comisiones, sin embargo las comisiones pueden ser orientativas (química hizo un video cortito de presentación de la comisión y sus integrantes)
- Facultad de Agronomía:
 - taller de convivencia donde se habla sobre relacionamiento con los pares, participaron 62 estudiantes de forma virtual, sirvió para poner sobre la mesa el tema de la violencia en el servicio.
 - Compilación de nombres de los espacios para visualizar las diferencias.
 - Campaña de afiches con fragmentos de la política de la Udelar y datos de contacto.
- Facultad de ingeniería:
 - reuniones entre mujeres docentes, comisión de género, comité de modelo de calidad con equidad, comisión de género de adur fing.,
 - comisión de acoso de ingeniería,
 - Equipo técnico por área.
 - Estudiantes ponen cartelera que ayuda a la reflexión.
- Facultad de Ciencias:
 - dejar las cosas en manos de técnicos.
 - Desde la comisión de género se marcaron los límites de la posible actuación frente a las denuncias de situaciones de violencia.
 - Trabajo con protocolo, “hoja de ruta”, para poder trabajar con las reglamentaciones centrales. En este protocolo se elaboró un glosario.
 - Curso introductorio a las dinámicas universitarias, se grabó un video con información sobre buenas prácticas.
- Espacio en los cursos de EVA sobre equidad y género donde aparecen reglamentos y protocolo.

Desafíos:

- INCLUIR ¿Cómo se incluye la perspectiva de género en la erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación en la Udelar?
- ¿Cómo es la interrelación entre los equipos técnicos por área y el central?
- Un desafío grande son los tiempos de funcionamiento. La gente sufre en el medio; trabajar daños colaterales de denuncias
- Acortar los tiempos de acción ante las consultas y denuncias

Propuestas:

- Prever acciones efectivas y oportunas sobre la comunidad que se ve afectada por los casos

- Más fondos para equipos técnicos y potenciar propuestas de articulación con los equipos técnicos.
- Fundamental contar con equipo técnico por área, para facilitar el trabajo sobre todo de los servicios que no tienen su equipo propio
- Medir cómo se reciben las campañas de sensibilización y reflexión
- Releva si todos los servicios o centros regionales tienen comisión cogobernada de género.
- Acciones concretas sobre la comunidad que se ve afectada en relación a los casos y establecer ciertos mecanismos de emergencia para dar respuesta a la situación de tiempos alargados.