



**Ciencias  
Sociales**



**Trabajo  
Social**

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Monografía final de grado  
*Licenciatura en Trabajo Social*

**Acoso sexual en el ámbito educativo:  
una mirada hacia la Universidad de la República**

Estudiante: Valentina Juárez De León

Tutora: Prof. Adj. Mag. Patricia Oberti

Montevideo, Uruguay  
2019

## **ÍNDICE:**

### **Introducción**

### **CAPÍTULO 1 ¿Qué es el acoso sexual? ¿Y cómo se manifiesta?**

- 1.1 Acoso sexual, como un tipo de manifestación de la Violencia sexual..... pág. 6
- 1.2 Acoso sexual como determinante social..... pág. 7

### **CAPÍTULO 2 Acoso laboral y educativo en Uruguay**

- 2.1 Acoso laboral en Uruguay..... pág. 9
- 2.2 Datos estadísticos sobre el acoso sexual laboral en Uruguay.....pág.11
- 2.3 Datos estadísticos sobre el acoso sexual en el espacio educativo, en Uruguay..... pág. 13
- 2.4 Políticas y Redes Temáticas, sobre género y violencia en UdelaR..... pág. 15
- 2.5 Surgimiento del Modelo de Calidad con Equidad de Género.....pág. 16
- 2.6 Aprobación del procedimiento de denuncias sobre acoso y discriminación en UdelaR pág. 18
- 2.7 Diagnóstico organizacional y críticas..... pág. 19

### **CAPÍTULO 3 Acoso sexual, en el espacio Educativo Público Universitario**

- 3.1 Comisión Central Abierta de Equidad y Género de la UdelaR.....pág. 22
- 3.2 Interrogantes sobre el abordaje académico en la temática.....pág. 23

### **CAPÍTULO 4 Concientización y crítica**

- 4.1 Dominación masculina.....pág. 27
- 4.2 Concientización.....pág. 28

## **CAPÍTULO 5 Análisis**

5.1 El punto de vista de las entrevistadas.....	pág. 30
5.2 La idea de “pluriversos” .....	pág. 33
5.3 Injusticia social en la sociedad contemporánea.....	pág. 35
5.4 Movimientos sociales como generadores de conocimiento.....	pág. 38
5.5 Movimientos feministas, Género y educación.....	pág. 39

<b><u>CAPITULO 6 Reflexiones finales</u></b> .....	pág. 43
--	---------

<b>Bibliografía</b> .....	pág. 46
---------------------------	---------

<b>Anexos</b> .....	pág. 51
---------------------	---------

## **Introducción:**

Este documento corresponde a la monografía final de grado, requerida para la culminación de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

### Objetivos:

Esta monografía tiene como objetivo general, indagar, acerca del “acoso sexual” como problemática social dentro de la UdelaR y se plantea como objetivos específicos:

- Profundizar sobre, el protocolo de denuncia y acción ante el acoso y la discriminación en la UdelaR.
- Reflexionar sobre la aplicación y funcionamiento del protocolo.
- Describir los procedimientos e intervenciones realizadas a nivel operativo en la UdelaR a partir del protocolo y su implementación.
- Analizar los logros y desafíos existentes en la actualidad en materia de acoso sexual como un tipo de violencia de género expresada en el ámbito educativo universitario.

La monografía está organizada en cinco capítulos:

En el primer capítulo se definió al acoso sexual como tal, y a este en el sistema educativo, para comprender su manifestación.

En los capítulos dos y tres se profundizó en la actuación frente al acoso y la discriminación dentro de la UdelaR, los lineamientos y las acciones llevadas a cabo ante estos casos; así como se analizaron las entrevistas realizadas a algunos de los integrantes de la Comisiones y/o Comités abocados a esta temática en distintas facultades dentro de la UdelaR.

En el cuarto y quinto capítulo se reflexionó sobre cuál es el avance en el abordaje y acciones frente al acoso sexual, en UdelaR; y cuáles serían los cambios y desafíos para continuar avanzando en materia de género en la misma.

### Diseño metodológico:

Este trabajo, se llevó a cabo a partir de un abordaje cualitativo; ya que se pretendía que el mismo tuviera un carácter emergente. De modo que la investigación sea más flexible y amplia, para poder alcanzar los objetivos planteados.

El diseño es de carácter exploratorio. El mismo, sirve para dar espacio y preceder a otros tipos de estudio. Se considera un diseño pertinente para este tipo de estudio, porque el objetivo es indagar un tema o problema de investigación poco estudiado, y que no ha sido abordado hasta el momento.

Este trabajo pretende dar cuenta del impacto de La Ley No 18.561 (Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno) del 11 de septiembre de 2009, sobre prevención y sanción del acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo, y su Decreto reglamentario No 256/017 dentro de la UdelaR y de las medidas institucionales que se instrumentaron en los distintos servicios universitarios, sus dificultades y logros hasta la fecha.

### Fuentes de datos:

Se utilizaron como técnicas para el relevamiento de información tanto fuentes primarias, como secundarias.

Como fuentes primarias se realizaron entrevistas a informantes calificados en la temática, e integrantes de distintos Comités/Comisiones de equidad y género de algunas facultades dentro de la UdelaR (Coordinadoras de la Red temática de Género de la UdelaR, Integrantes de los Comités y/o Comisiones de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho, Ciencias Económicas y Administración, Agronomía, Veterinaria; y de Arquitectura, Diseño y Urbanismo).

Las entrevistas que se llevaron a cabo, fueron de carácter semi-estructurado.

Si bien se dispuso de una serie de temas a trabajar a lo largo de la entrevista, en el momento de la misma se seleccionó el orden de los diversos temas y el modo de formular las preguntas.

Como fuentes secundarias, se utilizó el análisis documental, a partir del uso de los datos publicados por organismos públicos y privados relativos a la temática; como diagnósticos prospectivos con brecha de género, informes del Observatorio Nacional de Género; e informes de resultados, de las encuestas, de prevalencia de violencia de género, en nuestro país.

Así como también, libros y publicaciones periódicas afines con el objetivo de esta investigación.

El análisis documental permitió acceder a información valiosa para comprender ciertos acontecimientos, así como las problemáticas que circulan en torno al eje central de esta investigación. A partir de la toma de contacto con actores, roles, y situaciones se logró visualizar el espacio y la situación actual que nos interesa conocer en mayor profundidad.

### Fundamentación:

En la "Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia de Género y Generaciones" del año 2013, se constata que 8.000 mujeres de 15 o más años, que asistieron o asisten a algún centro educativo, vivieron alguna situación de violencia en el ámbito educativo y 85.000 mujeres de este mismo rango de edad declararon haber vivido situaciones de violencia a lo largo de su vida de estudiante en todo el país.

Por otra parte, las mujeres que declararon educación terciaria como máximo nivel educativo alcanzado presentan una mayor prevalencia de violencia, con respecto a las mujeres que alcanzaron niveles más bajos. (Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica, 2015)

Si bien las acciones e intervenciones en esta temática han aumentado significativamente en este último periodo, a partir, por ejemplo, de la creación de protocolos de acción e intervención, ante el acoso sexual y laboral dentro de la UdelaR; la creación de Comisiones y/o Comités que abordan la temática, en las distintas Facultades dentro de la Universidad de la República; y el aumento de la movilización de estudiantes, docentes y funcionarios de la UdelaR ante el acoso sexual, dentro del espacio universitario; continúan existiendo determinadas carencias que impiden el desarrollo en materia de desigualdad y género dentro de la UdelaR; Como por ejemplo, la cuestión de los recursos humanos con los que se cuenta para abordar la temática y la necesidad del "personal técnico"; siendo esto uno de los puntos claves, donde hay que poner mayor atención para poder enfrentar esta temática de una manera más eficiente.

Como estudiante de la UdelaR considero necesario ordenar y sistematizar lo actuado hasta el momento dentro del ámbito universitario, continuar líneas de reflexión y aportar nuevos puntos, que permitan evaluar, y elaborar acciones innovadoras y contribuir a una comunidad libre de acoso y violencia de género.

## **CAPÍTULO 1 ¿Qué es el acoso sexual? ¿Y cómo se manifiesta?**

“El acoso sexual impacta negativamente en las relaciones de trabajo y en las relaciones de enseñanza; deteriora el clima laboral y de estudio; aumenta el ausentismo y puede provocar la desvinculación educativa y laboral. Requiere tiempo invertido para la recepción, investigación y resolución de los casos, entre otros factores que desvían energías y esfuerzos en cuestiones que no son estrictamente la materia, producto o servicio de la organización” (Espasandín y López, 2018, p.16)

Si bien en Uruguay se impulsaron distintas medidas, a partir de que la violencia de género adquirió mayor visibilidad y relevancia; para mejorar las condiciones tanto laborales, como de estudio, impulsadas por normas específicas a partir de un enfoque de género, es evidente la persistencia de las dificultades en la percepción, detección y abordaje en la práctica; ya que, las mismas, están condicionadas por la percepción personal de las víctimas, o los acosadores, y el significado que le atribuyan estos, a las conductas y situaciones de acoso sexual. (Espasandín López, 2018)

### **1.1 Acoso sexual, como un tipo de manifestación de la Violencia sexual**

Para comenzar se considera necesario definir en primer lugar que se entiende por violencia sexual. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la violencia sexual refiere a *“todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción de otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el hogar o el lugar de trabajo”* (OMS, 2011, p. 2).

Según el libro “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo” (2018), las consecuencias del acoso sexual, tienen múltiples dimensiones, y varían según las características personales de cada individuo; pueden ser tanto consecuencias de carácter físico, como de carácter psicológico. Por tanto, suponen un riesgo tanto para la salud, como para la seguridad de la persona que lo sufre.

El acoso sexual, entonces, es considerado una de las manifestaciones de la violencia sexual, con alto impacto en las personas directamente afectadas.

En el Diccionario de la Lengua Española, era definido como “perseguir por cuantas vías sea posible a una persona o un animal”, manteniéndose esta definición desde 1936 hasta el 2014.

Sin embargo, en la actualidad al buscar la definición de acoso, se encuentra diferenciado: el acoso escolar, el acoso laboral, el acoso moral, acoso psicológico, y el acoso sexual. Este último se define como "acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre (Diccionario de la Real Academia Española. Consulta 27/3/2019).

Más allá de la definición terminológica debemos incursionar en cómo se expresa el acoso sexual propiamente dicho en la sociedad contemporánea.

Marie-France Hirogoyen en su libro "Acoso Moral" (2008) sugiere que el acoso sexual "no es más que un paso más del acoso moral". ¿A qué se refiere Hirogoyen con esto? El acoso sexual no sólo es un intercambio de "favores", como describe la definición del diccionario nombrada anteriormente, sino, que, según la autora, significa el señalar al otro como un objeto. Esto implica una "lógica de abuso" de poder, en el que el más fuerte somete al otro.

Esta toma de poder dice la autora, se lleva a cabo mediante la palabra. Hirigoyen (2008) hace mención a el “discurso del perverso”, en donde los enunciados se transmiten como verdades universales. Privando a la víctima de la posibilidad de criticar; y provocando entonces, una relación de dependencia, de la víctima con el “perverso”.

*"Se instaura un proceso de dominación: la víctima se somete y el agresor lo subyuga, controla y deforma. Si a la víctima se le llamará la atención sobre su agresividad y su malignidad. De todas formas, se establece un funcionamiento totalitario que se basa en obtener una obediencia pasiva: la víctima debe actuar tal como lo espera el perverso y debe pensar según las normas de este último. (Hirogoyen, 2008, p. 90)*

## **1.2 Acoso sexual como determinante social**

La dominación intelectual o moral, manifestada en el ámbito de las relaciones sociales, actúa, como neutralizador del otro, demostrando entonces, como el acoso sexual es un elemento que,



constituye un determinante social para mantener cierto "orden" e imponer ciertas normas culturales en donde por naturaleza existen conflictos de intereses.

Marta Lamas (2018) se refiere en su obra a algo que me parece relevante destacar, sobre la “erosión que está teniendo la violencia entre los seres humanos y la necesidad de debatir sobre cuál es el verdadero “enemigo principal”; planteando que es “la dinámica material y simbólica, del capitalismo neoliberal que ha ido configurando los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres y que ha fortalecido una política sexual moralizadora y represiva, troquelando las subjetividades de todas las personas, mujeres y hombres” (Lamas, 2018, p.151)

Este concepto es el que guía esta monografía y contribuye a repensar qué está pasando en nuestro contexto respecto a las diferentes manifestaciones de violencia en nuestra sociedad. Por ende, al indagar sobre el acoso sexual, como una de las expresiones de violencia, no sólo me fui sensibilizando con el tema, sino que comencé a visualizar posibles acciones para su prevención e intervención.

En este de trabajo, la intención será enfocarse en el acoso sexual en el ámbito educativo, particularmente en la UdelaR a partir de los roles atribuidos a hombres y mujeres docentes, funcionarios y alumnos dentro de la misma, las denuncias respecto al acoso y las acciones que la UdelaR como institución realiza ante esta problemática.

En este documento, me basaré en la definición de acoso sexual que se encuentra especificado en la Ley No 18.561/09, en su artículo 2: *"Todo comportamiento de Naturaleza sexual, realizado por personas 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 para quien lo recibe"*.

## **CAPÍTULO 2 Acoso laboral y educativo en Uruguay**

El acoso sexual laboral y educativo en Uruguay se ha incorporado en la agenda política con mayor fuerza como "problema social". La Comisión de Género del PIT CNT logró incorporar este tema en la agenda sindical.

Tal como hace referencia el documento elaborado sobre “el acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo” (2018), el acoso es planteado como un acto de discriminación basado en desigualdades de género y arraigado en situaciones de poder.

### **2.1 Acoso laboral en Uruguay**

El acoso laboral, por un lado, es una forma de violencia laboral, que agrede los derechos fundamentales de las personas; son situaciones de riesgo, del derecho a la libertad y a la intimidad, pertenecientes a la persona por su condición de tal, independientemente de ser trabajador/a; Y a su vez, el acoso sexual, en la relación de trabajo, implica la agresión a los derechos de libertad y dignidad laboral.

Por su parte, el acoso sexual, es una modalidad del acoso laboral, constituyendo al “acoso sexual laboral”, que cuenta con un conjunto de normas, plasmadas en la ley No 18.561 “Ley de acoso sexual normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en relaciones docente alumno” del 2009 y su decreto reglamentario n 256//2017. Y también la Ley 19. 580 del 2018 sobre la tutela integral de la violencia contra la mujer por razones de género. (Espasandín y López, 2018)

*“Esta ley No. 18.561 es aplicable en el ámbito público y privado, conforme se encuentra nombrado en los tratados de derechos humanos ratificados por Uruguay. El propósito consiste en prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a sus víctimas, en tanto forma grave de discriminación. Por su parte, la Ley 19.580 sobre violencia hacia las mujeres basada en género incluye las violencias del contexto laboral, en su Art. 6, inc. H), afirmando que Violencia laboral, 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”. (Espasandín y López, 2018, p. 28)*

Si bien la Ley N° 18.561 complementando la Ley integral N°19.580 lograron poner en agenda el tema acoso sexual como forma de violencia en el trabajo; según la perspectiva jurídica, desarrollada en el libro “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo” (2018), al mismo tiempo que el tema se ponía en agenda, aparecían las limitaciones en el sistema, en cuanto a la tutela real y los obstáculos respecto a la obtención de pruebas.

*“Estos obstáculos probatorios han determinado que en otros ordenamientos jurídicos se haya optado por incorporar al sistema legal, algunas medidas procesales de desigualdad compensatoria, como por ejemplo la inversión de la carga probatoria y las presunciones. Así, la ley crea una verdad provisoria que es el empleador demandado quien deberá destruir con la prueba contraria. En caso de que no lo logre, aquella verdad interina se vuelve definitiva y en los hechos las afirmaciones del trabajador-a se consideran probadas; pero esta solución no fue la adoptada por la ley 18.561. Sin embargo, el Decreto Reglamentario N° 256/2017 previó a los efectos probatorios, la posibilidad de recurrir a indicios. Esta técnica puede servir de correctivo de las dificultades advertidas, ya que permite acreditar el acoso mediante la constatación de los efectos que en general se producen en una situación de acoso, como por ejemplo determinadas alteraciones en la conducta de la víctima, como hipersensibilidad, nerviosismo, y ausentismo laboral. También, cuando se reúnen una serie de elementos indicadores como ocurre con mensajes repetidos de invitaciones no queridas, insinuaciones, promesas de un trato preferencial o amenazas, que consideradas en conjunto constituyen indicios del acoso.”. (Espasandín, y López,2018, p.30)*

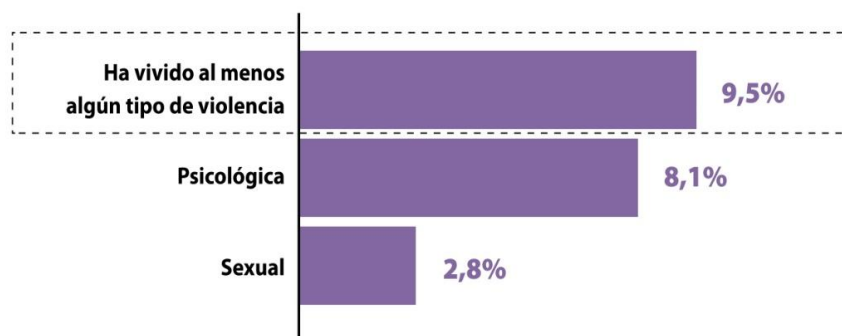
En el ámbito laboral, tanto público como privado, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) es el encargado administrativo del cumplimiento de la Ley 18.561. Constituyendo una herramienta para los trabajadores/as, ya que el procedimiento de inspección, realizado por el IGTSS permite visibilizar comportamientos de acoso; teniendo consecuencias directas, ante la puesta en marcha de los protocolos de prevención y actuación en el ámbito interno de la empresa, aplicando medidas preventivas, correctivas y de seguimiento. (Espasandín y López, 2018)

## **2.2 Datos estadísticos sobre el acoso sexual laboral en Uruguay**

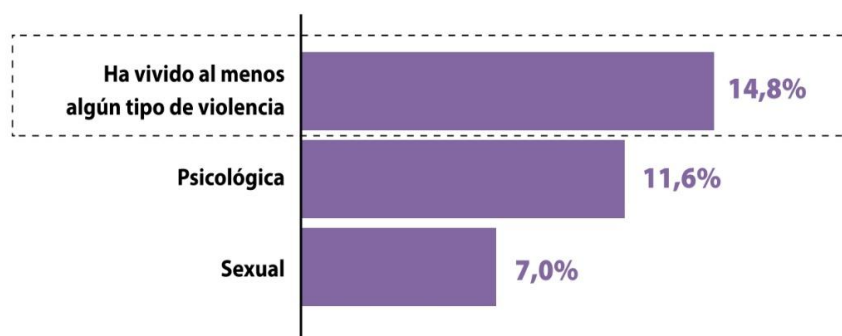
Los datos de la Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones (2013), revelan que, entre las mujeres que son o fueron asalariadas en los últimos 12 meses un 9,5% vivieron situaciones de violencia (cerca de 45.000 mujeres). Por otro lado, el 14,8% de las mujeres han vivido alguna situación de violencia durante su trayectoria laboral, lo que representa aproximadamente a 120.000 mujeres. Y para las mujeres que declaran haber vivido situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, el 57,8% de los agresores fueron sus jefes u otros directivos de la empresa u organismo en el que trabajan y el 42,2% sus propios compañeros de trabajo. (Primera encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en el género y generaciones, 2013)

**Porcentaje de mujeres de 15 años o más que son o fueron asalariadas, según tipo de violencia vivida en éste ámbito en los últimos 12 meses y a lo largo de toda su vida. Total, del país (ver gráfico en página siguiente)**

En los últimos 12 meses



A lo largo de toda la vida



Nota metodológica: Las mujeres pueden haber vivido más de un tipo de violencia simultáneamente

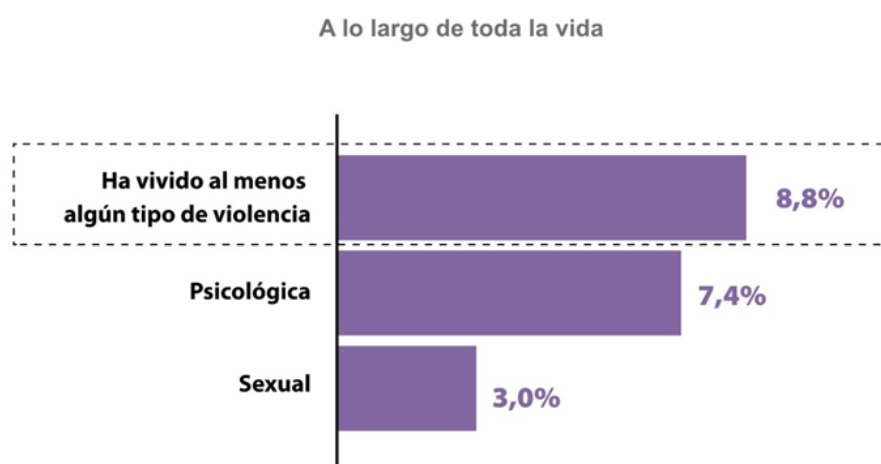
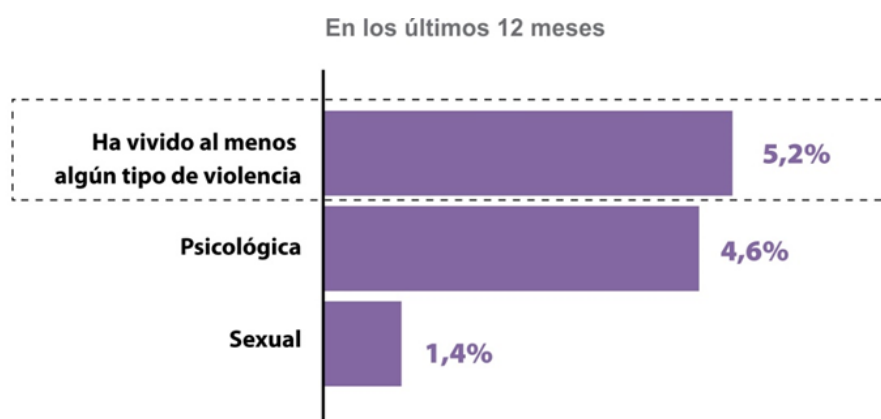
Fuente: Elaboración SIG - INE en base a PENVPVBBG, 2013 INE

INE- MIDES (2013) Porcentaje de mujeres de 15 años o más que son o fueron asalariadas, según tipo de violencia vivida en este ámbito en los últimos 12 meses y a lo largo de toda su vida. Total, del país. Grafico. Recuperado: Elaboración SIG- INE en base a PENVPVBBG, 2013 INE

## 2.3 Datos estadísticos sobre el acoso sexual en el espacio educativo, en Uruguay

Para incursionar sobre la problemática del acoso como un acto de discriminación incidido por patrones de género y estereotipos sociales, considero oportuno continuar aportando, ciertos datos estadísticos que permitan visualizar con mayor claridad, la realidad existente, conduciéndome al contexto particular en el que pretendo profundizar en este documento, que es el educativo.

**Porcentaje de mujeres de 15 años o más que asisten o han asistido algún centro educativo y que vivieron situaciones de violencia basada en el género (VBG) en este ámbito en los últimos 12 meses y a lo largo de toda la vida. Total, país, 2013**



Nota metodológica: las mujeres pueden haber vivido más de un tipo de violencia simultáneamente.

Fuente: Elaboración SIG - INE en base a PENPVBGG, 2013 INE

INE- MIDES (2013) Porcentaje de mujeres de 15 años o más que asisten o han asistido algún centro educativo y que vivieron situaciones de violencia basada en el género (VBG) en este ámbito en los últimos 12 meses y a lo largo de toda la vida. Total, país. Grafico. Recuperado: Elaboración SIG- INE en base a PENVPVBGG, 2013 INE

A partir de la Encuesta también se puede ver reflejado que, las mujeres que declararon educación terciaria como máximo nivel educativo alcanzado presentan una mayor prevalencia de violencia, con respecto a las mujeres que alcanzaron niveles más bajos. Tendencia que según la Encuesta se debe a dos factores: mayor nivel educativo equivale a asistir más años a centros educativos y por lo tanto se encuentran más expuestas, y el Segundo factor es la mayor posesión de información para identificar este tipo de situaciones. (INE- MIDES ,2013)

**Porcentaje de mujeres de 24 años o más que asisten o han asistido a algún centro educativo, según hayan vivido situaciones de violencia basada en el género (VBG) en este ámbito a lo largo de toda la vida, por máximo nivel educativo alcanzado. Total, país, 2013**



Nota metodológica: el total no coincide con el presentado en el cuadro anterior, ya que esta prevalencia está calculada para las mujeres de 24 años y más.

Fuente: Elaboración SIG- INE en base a PENPVBGG 2013, INE

INE- MIDES (2013) Porcentaje de mujeres de 24 años o más que asisten o han asistido a algún centro educativo, según hayan vivido situaciones de violencia basada en el género (VBG) en este

ámbito a lo largo de toda la vida, por máximo nivel educativo alcanzado. Total, país. Grafico. Recuperado: Elaboración SIG- INE en base a PENVPVBGG, 2013 INE

## **2.4 Políticas y Redes Temáticas, sobre género y violencia en UdelaR**

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente me centraré, en el contexto Universitario como tal, para ello es necesario dirigirnos hacia atrás en el tiempo y visualizar cómo se fue proyectando en UdelaR las políticas y Redes temáticas sobre el género y la violencia.

A comienzos de la década de 1990 se inician estudios sobre la mujer y/o el género en algunos servicios universitarios. Muchos de ellos emergieron, según los “estudios de género en la Universidad de la República” (2003), “debido al empeño de equipos de académicas comprometidas con una temática que ya venían desarrollando en ámbitos extra universitarios, lo que les permitió aportar un importante bagaje de experiencias y conocimientos a la gestión de esos núcleos. Cabe agregar que la mayor parte de esos núcleos se han mantenido gracias al trabajo casi voluntario de muchas/os de sus integrantes.” (Red Temática de Estudios de género, 2003, p. 9)

El 8 de marzo de 1993, se conformó el Grupo Multidisciplinario de Estudios de Género (GMFG) en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, con el objetivo de estudiar y reflexionar sobre la temática de género. Este grupo fue fundador de la Red Temática de Género de la Universidad (RTG), creada en el 2001 con el objetivo de impulsar el desarrollo de los estudios de género y visibilizar la temática dentro de la UdelaR. La misma fue creada por académicos de la UdelaR, en el marco del proyecto Redes Temáticas, de corte interdisciplinario, para estimular la investigación y la extensión en los distintos servicios universitarios, con el fin de fortalecer el desarrollo de los estudios y el enfoque de género en los distintos campos de conocimiento a través de la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria.

En la temática “acoso sexual” y “acoso moral” particularmente, en el ámbito de la UdelaR, se vienen desarrollando diferentes acciones; por ejemplo, el Grupo Derecho y Género creado en el año 2001, por resolución del consejo de la Facultad de Derecho e integrada por la Red Temática de Estudios de Género de la UdelaR; organizó instancias de formación, donde se abordó el tema del acoso sexual y del acoso moral.



La Red Temática de Género (RTG), por su parte, estaba constituida por delegados de los servicios de Psicología, Humanidades y Ciencias de la Educación, Enfermería, Medicina, Ciencias Sociales, Derecho, Arquitectura, Bibliotecología, Ciencias de la Comunicación, Agronomía y Bellas Artes (Red Temática de Estudios de Género Rectorado, 2003).

La misma estaba amparada por el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que se venía tratando de impulsar, y que fue elaborado en el periodo del 2007 al 2011, por parte del Instituto Nacional de Mujeres.

El primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, fue creado, con el objetivo de enfrentar las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres, y dar cuenta de los compromisos que el Estado asumió para la generación de políticas públicas que integrarán la perspectiva de género.

Las distintas instituciones públicas son las que desarrollarán las políticas y las acciones para el cumplimiento de los objetivos del plan, “adecuando” estructuras y culturas institucionales a la igualdad de oportunidades.

## **2.5 Surgimiento del Modelo de Calidad con Equidad de Género**

A partir del desarrollo de estas políticas y acciones es que surge el “Modelo de Calidad con Equidad de Género”. Es un programa que se ubica institucionalmente dentro de una política pública dirigida al ámbito laboral, llevada adelante por la División de Políticas Transversales y Empoderamiento. Aparece en el año 2008 como una iniciativa conjunta entre el INMUJERES-MIDES (Instituto Nacional de las Mujeres - Ministerio de Desarrollo Social), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, actual ONU Mujeres), y la asesoría del Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU).

El Modelo se estructura a través de cuatro niveles: compromiso, implementación, mejora y sostenibilidad. Cada uno de los cuales prevé acciones a cumplir que van aumentando su grado de exigencia conforme se avanza en el proceso de implementación. La lógica consiste en intervenir sistemáticamente a lo largo de los niveles en los ejes temáticos, sosteniendo lo realizado e incorporando acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de género. (Espasandín. y López, 2018)

Enmarcada en este desarrollo de políticas y acciones comprometidas con este plan, es que la UdelaR viene desde entonces desarrollando distintas estrategias de acción. El Modelo de Calidad se está aplicando en siete facultades: Agronomía, Ciencias Económicas y de Administración, Ciencias Sociales, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria. El paso inicial en los siete servicios fue elaborar un diagnóstico y planes de capacitación y acción. (Espasandín y López, 2018)

El mismo cuenta con tres niveles:

El nivel 1, consiste en la identificación de la problemática de la organización a través de la definición de fortalezas y oportunidades, debilidades y amenazas para conseguir la calidad con equidad de género. Se comprende entonces este nivel a partir de tres componentes: la adhesión, la identificación y la planificación.

El nivel 2, consiste en la implementación del Plan de calidad con equidad, a partir de la revisión y el ajuste del diagnóstico y la planificación de la etapa 1. Comprende entonces dos componentes: los procedimientos y la formación.

En el nivel 3 se busca poner en práctica un sistema de control del proceso; el objetivo es asegurar la sostenibilidad del proceso mediante un esfuerzo crítico. Sus componentes son: el control de calidad y las propuestas de mejora. (Guía para la implementación del Modelo de calidad con equidad de género, 2019)

El Modelo de Calidad con equidad de Género, es quien ampara a la Comisión de Prevención y Actuación frente al acoso y la discriminación

## **2.6 Aprobación del procedimiento de denuncias sobre acoso y discriminación en UdelaR**

A partir de octubre del 2013 el Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal de la UdelaR aprueba el “Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación”. En el libro “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo” (2018) se explica que la aprobación fue un proceso de trabajo que contempló los antecedentes y documentos que venía trabajando UdelaR y el Ministerio de Trabajo y Seguridad; que se materializó en un documento constituido desde una perspectiva de prevención y promoción de salud, apuntando a la preservación y reproducción de ambientes saludables de estudio y/o trabajo. Este procedimiento se aplicará en caso de denuncias por acoso sexual, laboral, y por actos de violencia o discriminación dentro de la UdelaR. Como se encuentra detallado en este documento se prevé contar con equipo técnico especializado en la temática

*“Las denuncias o planteos del demos Universitario se pueden realizar en múltiples puertas de entrada. El trabajador o estudiante puede realizar su planteo directamente en su centro de servicio, ante su gremio o directamente en la comisión central de acoso. Se ha confeccionado un formulario que se encuentra disponible en los centros y en el sitio web de la UdelaR”.*  
*(Espasandín y López, 2018, p.150)*

Cómo continúa detallando el documento, quien reciba la denuncia debe derivarlo a la Comisión de Acoso “siguiendo el principio de confidencialidad” para una evaluación. Posteriormente se contactan con las partes involucradas y se deriva al equipo técnico para la evaluación correspondiente. Este equipo realiza las entrevistas necesarias y releva un informe a la Comisión Central de Acoso, quienes realizan el informe final, sugiriendo medidas de “protección”.

## 2.7 Diagnóstico organizacional y críticas

Según el diagnóstico organizacional con perspectiva de género del 2014, entre el año 2013 y 2014 la Comisión de Prevención había recepcionado un total de once notas, como “potenciales” denuncias de acoso moral en el ámbito de estudio o trabajo, siendo estas, 10 de mujeres y 3 de varones.

En ese año se remarcaba como debilidades generales la estructura burocrática de la UdelaR, la ausencia de políticas con perspectiva de género, la falta de uso del lenguaje inclusivo para las comunicaciones institucionales y que las Comisiones de Género estaban integradas sólo por mujeres, entre otras.

Estos factores fueron algunos de los disparadores que contribuyeron a ampliar las medidas de sensibilización para promover la desnaturalización de situaciones de acoso sexual, la divulgación de la existencia del “procedimiento de denuncia ante el acoso y la discriminación” y el avance sobre el protocolo delimitando las acciones de la Comisión de Equidad. (Diagnóstico del Modelo de Calidad con Equidad de Género, 2014)

Cuando pensamos en la profundidad de cómo afectan estos factores para que la UdelaR sea cada vez más una comunidad libre de acoso y discriminación, podemos visualizar que hay algo que los engloba y tiene una dimensión aún mayor, que lo moldea y lo condiciona: un patrón cultural e ideológico hegemónico: “... la representación androcéntrica de la reproducción biológica y de la reproducción social se ve investida por la objetividad de un sentido común, entendido como consenso práctico y dóxico, sobre el sentido de las prácticas. Y las mismas mujeres aplican a cualquier realidad y, en especial, a las relaciones de poder en las que están atrapadas, unos esquemas mentales que son el producto de la asimilación de estas relaciones de poder y que se explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico. Se deduce de ahí que sus actos de conocimiento son, por la misma razón, unos actos de reconocimiento práctico, de adhesión dóxica, creencia que no tiene que pensarse ni afirmarse como tal, y que «crea» de algún modo la violencia simbólica que ella misma sufre” (Bourdieu, 2002, p. 49)

Me resulta necesario analizar las relaciones de dominación y subordinación, y cómo estas se expresan culturalmente en la actualidad, a partir de la visualización de las relaciones de poder adheridas al orden simbólico, en relación a lo que me vengo refiriendo en párrafos anteriores.

Como hace referencia el Estudio de Naciones Unidas para “poner fin a la violencia contra la mujer” (2006), históricamente los roles de género, los roles socialmente construidos de las mujeres y de los hombres, han estado a lo largo del tiempo ordenados jerárquicamente.

La dominación masculina y la subordinación femenina tienen bases ideológicas y materiales; a esta subordinación se la denomina “patriarcado”, que se define como “una organización social primitiva, en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia” (Diccionario de la Real Academia Española). Este concepto se ampliará más adelante.

Para comprender la lógica del patriarcado y la situación de las mujeres en la sociedad capitalista. Celia Amorós en el libro “Teoría feminista: de la ilustración a la globalización” (2010), cita a una teórica llamada Heidi Hartmann, quien, a través de una metáfora, realiza una aproximación a dicha situación: *“Si el capitalismo patriarcal nos lo representamos como una tómbola, el capitalismo determinaría las reglas de la rifa, introduciendo en el bombo las bolas que representarían los puertos en el mercado de trabajo va a necesitar : tantos a tiempo completo con salario fijo, tantos a tiempo parcial con o sin contrato temporal, tantos en el sector formal, tantos en el informal (...) Pero el capitalismo de suyo no controlaría el reparto de los boletos, si estos se distribuyeran de forma no aleatoria, sino que son adjudicados, de forma sistemática diferencial (...) esto es así porque, existe ese sistema de dominación masculina al que llamamos patriarcado”* (Amorós, 2010, p.17)

Dando cuenta entonces que el patriarcado no es solamente una organización, sino una jerarquía, siguiendo a Amorós (2005) podríamos decir que, el patriarcado consiste fundamentalmente en un *“sistema de dominación que se constituye de mecanismos de auto designación, que marcan la pertenencia al conjunto de dominadores y correlativamente, mediante el de la heterodesignación, de los dominados”*. (Amorós, 2005, p. 116)

En su análisis la autora plantea un concepto que me parece clave para comprender al acoso sexual como una expresión de la violencia de género en las relaciones sociales en la sociedad actual y es el concepto de “identidad”. La identidad, en relación a las condiciones sociales, en las cuales nos desarrollamos como personas.

*“En virtud de las condiciones sociales a que nos hallamos sometidos, lo masculino y lo femenino constituyen, a ciencia cierta, dos culturas y dos tipos de vivencias radicalmente distintos. El desarrollo de la identidad genérica depende, en el transcurso de la infancia, de la suma de todo aquello que los padres, los compañeros y la cultura en general consideran propio de cada género en lo concerniente al temperamento, al carácter, a los intereses, a la posición, a los méritos, a los gestos y a las expresiones. Cada momento de la vida del niño implica una serie de pautas acerca de cómo tiene que pensar o comportarse para satisfacer las exigencias inherentes al género” (Millett, 2010, p. 80)*

La identidad femenina, siguiendo la línea de la autora Amorós (2010), es depositaria de ciertos lugares simbólicos de las tradiciones.

En uno de los apartados del mismo libro escrito por Rosa Cabo, se abre una interrogante que a mi criterio es de gran importancia ya que apunta a la necesidad de una reflexión conjunta y una apertura de los espacios de diálogo para alcanzar una verdadera transformación tanto política como cultural: *“¿Qué capacidad tienen las mujeres para influir en las nuevas estructuras de realidad que se están creando y en qué medida podemos modificar los nuevos escenarios sociales que se están configurando en esta nueva época marcada por la globalización?” (Amorós, 2010, p. 269).*

Esta misma interrogante me inspiró para comenzar una investigación sobre esta temática. Considero que el Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual en mi lugar de estudio y sus mecanismos de acción, son una herramienta para que el colectivo se cuestione no sólo por la realidad de las mujeres que estudian o trabajan dentro de la Universidad, sino por una realidad social que traspasa este ámbito.

*“En este momento histórico, es crucial producir conocimiento y reflexiones feministas, que desafíen los nuevos hechos sociales que se están gestando y que afectan a las mujeres. Este conocimiento tiene que tener la suficiente capacidad explicativa como para dar cuenta de la complejidad de las mujeres como colectivo social” (Amorós, 2005, p. 269)*

### **CAPÍTULO 3 Acoso sexual, en el espacio Educativo Público Universitario**

Volviendo al eje central de este trabajo se considera relevante situarse en la actualidad, para analizar el acoso sexual dentro de la UdelaR.

A partir de los aportes del libro “Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo” (2018) podemos dar cuenta que el Modelo de Calidad con Equidad de Género, al que me referí anteriormente, actúa como herramienta para promover la “equidad” entre mujeres y varones dentro de las instituciones que se encuentran adheridas al mismo, como lo es la UdelaR.

Su implementación se integra al “proceso de transversalización de la temática de género en investigación, docencia y extensión, coordinada por la CAEG (Comisión Abierta de Equidad de Género) de la UdelaR.

*“En el marco de la Universidad dicho proceso tiene un doble sentido, por una parte, impacta en la organización laboral y estudiantil donde se desempeñan cotidianamente miles de personas, Por otra parte, amplía la construcción de un problema público, generando incidencia en favorecer la ampliación de la agenda de derechos y así avanzar en términos de justicia social.”.*  
(Espasandín y López, 2018, p. 168)

#### **3.1 Comisión Central Abierta de Equidad y Género de la UdelaR**

El plan de acción de la Comisión Abierta de Equidad de Género, está articulada a partir de una línea estratégica que propone algunas acciones, a partir del “tratamiento de inequidades de género” como eje central.

Estas acciones proponen, el trabajo articulado entre la Comisión de Género y la Comisión de Acoso, para consolidar este trabajo conjunto, así como también promover la coordinación permanente con el Inmujeres- Mides, a partir del reconocimiento de la trayectoria en la temática de dichos organismos.

### **3.2 Interrogantes sobre el abordaje académico en la temática**

Pese a los ejes planteados para llevar a cabo el protocolo de intervención ante el acoso en el espacio educativo y la preocupación académica por la temática del género dentro de las distintas facultades; las Mesas de Diálogo realizadas el 5 de septiembre y el 8 de noviembre del 2017, en la Facultad de Ciencias Sociales, dan cuenta de necesidades y carencias que aún existen en su desarrollo y aplicación. Califican como la más “imperiosa” la asignación de presupuestos particulares, siendo la falta de presupuesto un impedimento para la formación y el pago de profesionales especializados con conocimientos específicos en la temática.

Otro de los planteos es que los estudiantes aún no logran apropiarse de la importancia del tema. Algunas notas periodísticas que plasmaron el tema de acoso sexual y la discriminación en Uruguay, plantean claramente que en el ámbito educativo tiene un “debe” ante la sociedad ya que no se cuenta aún con una “reglamentación de la Ley 18.561 en las relaciones docente-estudiante, y no está delimitado específicamente en qué organismo se pueden presentar las denuncias (La Diaria, 7/1/2019).

Según otra nota de prensa del diario “El País” desde que se instaló la Comisión que “atiende” a las denuncias por acoso sexual dentro de la Universidad se recibieron 116 casos, de los cuales 23 fueron abordados completamente y “cerrados”, otros 53 están en trámite, y otros 40 aún no comenzaron las “actuaciones” (El País, 1/3/2019).

En diciembre del 2018, la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación elevó un informe al Consejo Directivo Central de la Universidad para informar sobre la actuación que se había tenido hasta el momento por parte de la Comisión. En este informe se manifiesta la preocupación por la respuesta y demora de la UdelaR para “hacer frente” a las denuncias recibidas y se acentuaba que los recursos humanos con los que contaban eran escasos. Pese a contar con una becaria que hasta el momento era la que organizaba expedientes, órdenes del día, actas y notas

Con respecto al “personal técnico”, la Comisión había realizado la convocatoria correspondiente para cubrir las vacantes en el 2017, pero aún no se lograba proveer dichos cargos.



Esto se encontraba condicionado, según la comisión, por el hecho de que la misma no contaba con un presupuesto consolidado y también carecía de un espacio físico propio, provocando esto último que se haya solicitado a las autoridades de los servicios, que “apoyen” el traslado del/la denunciante, hasta que se cuente con un equipo técnico, o que los servicios inicien investigaciones administrativas y sumarios.

Para modificar esta situación, la Comisión plantea en ese informe que es imperioso generar coordinaciones con distintos servicios de UdelaR con el objetivo de promover pasantías para estudiantes que refuercen el trabajo de la misma. Y una serie de ítems o sugerencias para los servicios:

*“Los jefes del Servicio deberían comunicar al personal docente y no docente, así como al colectivo de estudiantes lo siguiente: La Universidad de la República no tolera comportamiento de acoso sexual, laboral o en relaciones de estudio. Tampoco son admisibles 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 emocional, que puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil (CPAAD, 2018)*

También en el informe la Comisión se manifiesta que las autoridades deberán permanecer “atentas y receptivas a cualquier inquietud” a futuro.

El 12 de marzo del 2019, se llevó a cabo una sesión del órgano rector de UdelaR, en él se analizó el informe de la Comisión de Prevención y Actuación ante el acoso, que se había elevado un año antes.

Una de las integrantes de la Comisión, manifiesta su preocupación sobre la situación que enfrenta la misma. En lo que se refiere al acoso sexual, la representante de la Comisión explica, que se toma el conocimiento de una denuncia y se hacen las gestiones para dar contención desde la División Universitaria de Salud (DUS), con el equipo de salud ocupacional o con el equipo de salud mental, para “contener” a la persona mientras se las envía el expediente a Jurídica y así iniciar las gestiones correspondientes.

Esta representante de la Comisión plantea que la creación de Comisiones de Acoso en los distintos servicios, dentro de la UdelarR podría ser contraproducente; porque si existe una Comisión Central y se crean otras comisiones que no trabajan en concordancia se pierde tiempo y esfuerzo. (CDC, 2019)

En la misma sesión, el rector Rodrigo Arim hace un comentario que me parece relevante mencionar; plantea que si creemos que el problema de acoso debe tener un “raigambre institucional” tiene que haber una intervención en tiempo y forma y eso quiere decir no solamente “castigar” a quien pueda estar generando una situación de acoso, sino de prevenir dichas situaciones. Esto depende entonces de operar con determinados instrumentos e insumos que son imprescindibles. (CDC, 2019)

Como datos más recientes, el 13 de agosto del 2019, la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación resolvió “fortalecer” la conformación del equipo técnico responsable a fin de abordar las denuncias efectuadas, en cuanto acoso, violencia y discriminación. La resolución del Consejo Directivo Central incluyó: la elaboración de una propuesta de diseño institucional, que incluye la revisión del actual protocolo de actuación ante los casos de acoso, violencia y discriminación; la instalación del equipo técnico considerando la necesidad de que la UdelarR continúe construyendo los mecanismos para la promoción de prácticas cotidianas de integración de las diferencias entre las relaciones de trabajo, docencia y estudio, así como el procesamiento de las denuncias, reafirmando la necesidad de que estos dispositivos brinden las garantías y certezas necesarias, ante las personas involucradas.

La resolución del Consejo Directivo Central (CDC) dice lo siguiente:

- 1) Fortalecer la conformación del equipo técnico, a fin de abordar las denuncias efectuadas, este fortalecimiento incluirá la integración de personal específico para atender el seguimiento y acompañamiento psico-físico de los involucrados en las denuncias, integrado este equipo por un profesional de la Dirección General Jurídica. Establecer de manera transitoria y complementaria un mecanismo alternativo con el objeto de ampliar nuestra capacidad de respuesta
- 2) que además de los mecanismos previstos en el protocolo vigente, se habilitará al Equipo Técnico a recepcionar y procesar directamente consultas y denuncias en cuanto a acoso, violencia y discriminación:

a) El Equipo Técnico elaborará recomendaciones técnicas finales -por escrito- y las comunicará a la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) sin detallar datos que permitan identificar a las personas involucradas en las denuncias, a los efectos de adoptar en forma conjunta las recomendaciones aplicables a los casos denunciados

b) Recordar que es derecho de la persona que inicie el mecanismo convocar al/la delegado/a gremial correspondiente, así como detener el proceso en cualquier momento;

c) Establecer que lo previsto en este numeral tiene efecto hasta la aprobación de un nuevo protocolo.

d) El Equipo Técnico elevará periódicamente a la CPAAD (Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación), informes que permitan detectar problemáticas generalizadas o repetitivas y también llevará un registro de sus actuaciones.

3) Encomendar a la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República y al Servicio Central de Informática Universitaria la creación de un recurso web para facilitar la comunicación de las y los interesados con el Equipo Técnico.

4) Establecer que en la primera sesión del mes de noviembre de 2019 este Consejo Directivo Central considere los avances institucionales en la temática.

5) Dar la más amplia difusión.

6) Ampliar con un representante por Área y uno por Orden el Grupo de Trabajo creado por el numeral 3 de la resolución N° 6 adoptada por este Consejo en sesión de 26 de marzo pasado con el cometido de elaborar una propuesta de diseño institucional para atender la temática en cuestión.

## CAPÍTULO 4 Concientización y crítica

### **4.1 Dominación masculina**

Como refiere Pierre Bourdieu (2000): “Al estar incluidos, hombres y mujeres, en el objeto que nos esforzamos en delimitar, hemos incorporado, como esquemas inconscientes de percepción y de apreciación, las estructuras históricas del orden masculino” (Bourdieu, 2000, p. 17). Esto hace que como sociedad hallamos incorporado a la dominación masculina, como el orden social hegemónico.

*“El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado reservado a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres (Bourdieu, 2000, p. 22)*

Esta “dominación masculina” dice Bourdieu (2000) tiene todas las condiciones para su ejercicio, ya que la “preeminencia” que está reconocida universalmente a los hombres es afirmada en las distintas actividades reproductivas en la sociedad, y esta, se encuentra basada en la división sexual del trabajo, tanto biológica, como social.

Si bien considero que la concientización tanto de mujeres como de hombres va a permitir abrir otros caminos y promover avances en materia de género y desigualdad, concuerdo con Bourdieu (2000) cuando expresa que la “violencia simbólica” entendida esta como una fuerza que “se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador cuando no dispone para imaginarlo o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el denominador” (Bourdieu, 2000, p.51) ; esto no puede lograrse exclusivamente a través de la conciencia y/o la voluntad, ya que es un sistema de estructuras que se encuentra inscripto tanto en las “cosas” como en los “cuerpos”, como dice el autor.

## 4.2 Concientización

Pese a que exclusivamente el conocimiento y la concientización no puede eliminar esas estructuras, considero que la principal tarea dentro del espacio social, será entonces, reflexionar de forma crítica sobre las categorías establecidas, posiciones e identidades y desnaturalizar las divisiones sexuales aún existentes:

*“La concientización, es socializar el conocimiento de las mujeres, lo transforma creando una realidad compartida que abre un espacio en el mundo en el que las mujeres pueden empezar a moverse. Visto como método este proceso confiere al análisis resultante, sus bases y su concreción, su especificidad y su historicidad (Mackinnon, 1995, p. 181)*

Siguiendo a Mackinnon (1995) que plantea que, crear conciencia es enfrentarse al “poder masculino”, a mi entender y dando el enfoque que envuelve este trabajo, considero que las manifestaciones de violencia de género que hasta el día de hoy se encuentran presentes en nuestra sociedad tornándose un problema de relevancia social, tomaron mayor visibilidad, gracias o a partir del surgimiento de los nuevos espacios de crítica y reflexión que se fueron desarrollando.

Entonces la cuestión se encuentra allí: ¿qué hacemos, como “mujeres”, para cambiar la situación en la que nos encontramos dentro del contexto socio histórico y económico en el que vivimos y coexistimos?, ¿cómo generar la apropiación del espacio que merecemos?, ¿cómo apartarnos de los cánones de identidad, que nos indican cómo ser mujer en la sociedad moderna y cómo debe ser entonces nuestro comportamiento en el espacio social?, ¿cómo hacerle frente a la desigualdad en todas sus facetas y formas? y ¿cómo protegernos?.

Estas son preguntas que nos hemos hecho las mujeres a lo largo de la historia, no son nuevas, pero volver a plantearlas me permite reflexionar sobre algo más micro comparado con la sociedad en sí misma como lo es el espacio educativo, y algo más micro aún, como es el espacio universitario.

En pleno siglo XXI, continúa siendo ardua la labor de generar espacios libres de discriminación y acoso y establecer y cumplir ciertos protocolos de intervención para que esto sea posible.

El Estudio de Secretariado General de las Naciones Unidas que trata sobre “Poner fin a la violencia contra la mujer” (2006) manifiesta que mundialmente, hay, una laguna existente para cumplir con, los estándares internacionales sobre la violencia hacia la mujer, el compromiso de capital político y el uso de recursos para hacer frente a dichos estándares.

En dicho estudio se hace hincapié en la necesidad de “clasificar los caracteres específicos de las obligaciones que tiene el Estado en sus diversos contextos” y se hacen algunas “recomendaciones” específicas a nivel nacional para “poner fin a la impunidad y tomar medidas para eliminar la violencia contra la mujer”.

*“Se recomienda entonces que los Estados garanticen todos los derechos humanos y que las libertades fundamentales sean respetadas; que ratifiquen todos los tratados de derechos humanos y garanticen que las mujeres conozcan sus derechos, y estén en condiciones de reclamarlos y ejercerlos; que eduquen a los hombres y a las mujeres, los niños y las niñas acerca de los derechos humanos de las mujeres y de su obligación de respetar de los derechos de los demás. Garantizar que las mujeres tengan acceso a la justicia y a la igual protección, y que los autores de actos de violencia contra la mujer no gocen de impunidad; Utilizar evaluaciones de la incidencia de género para garantizar que las políticas sociales y económicas, entre ellas la planificación del desarrollo, no perpetúen ni exacerben la violencia contra la mujer, sino que apoyen actualmente la prevención y la eliminación de la violencia contra la mujer” (Estudio de las Naciones Unidas, 2006)*

## CAPÍTULO 5 Análisis

### **5.1 El punto de vista de las entrevistadas**

Para profundizar en algunos aspectos que se intenta desarrollar a lo largo de este trabajo, se realizaron siete entrevistas a siete integrantes de distintos Comités y/o Comisiones de Género de distintas facultades que forman parte de la UdelaR.

Se mencionarán a continuación, algunos de los aspectos más relevantes que surgieron de las mismas.

Todas las entrevistadas coinciden en que existe el acoso sexual en el ámbito educativo universitario. Plantean, sin embargo, que en la actualidad no hay un debido acuerdo de lo que significa el acoso sexual como tal; provocando entonces que se den por naturalizadas algunas prácticas, que reproducen formas de acoso y/o discriminación en la sociedad actual.

Se plantea entonces, la necesidad de una “ruptura epistemológica” que permita la visualización de donde nos encontramos ubicados en base a esta temática y la necesidad de definir qué es el acoso sexual como tal y cuáles son las conductas que lo reproducen, su manifestación.

Otros aspectos a remarcar a partir de las entrevistas, es que si bien la Ley N 18.561 sobre Prevención y Sanción del Acoso Sexual en los ámbitos laboral y educativo, cuenta con diez años desde su aprobación, recién fue reglamentado en el 2017.

A diez años de su aprobación, se les preguntó a las entrevistadas cuales creían que eran las dificultades para implementar dicha Ley en la UdelaR y lo primero que surge ante esta pregunta, es, que implica la movilización de las estructuras de poder ante una problemática tan compleja como lo es la violencia de género, y el acoso sexual laboral y educativo, como expresión de esa violencia.

*“Es posible que tal vez hubo alguna prevención respecto a la autonomía de universidad, pero en realidad no creo que allí haya habido cuestión de “no se metan a la interna de la Universidad”, yo creo, si lo pensamos en términos políticos, este tema no fue visualizado, o hubo urgencia de reglamentarlo, porque no existía, estallo, si bien venia estallando hace rato. El año pasado*

*tuvimos las tomas en las universidades de Chile, y fue un evento súper importante, porque fue a partir de denuncias de acoso sexual y la idea de las estudiantes de responder a una Universidad que era sexista, y las tomas fueron principalmente por situaciones de acoso terribles; y la Universidad de la Republica, no se enteró, teníamos un caso al lado, en la Región. Yo no creo que haya habido como una prevención, como de esto no se reglamentó, porque no se metan dentro de la Universidad, sino porque no se consideró que esto era un tema, no se consideró que pasara, tuvo que estallar el problema, tuvieron que empezar a surgir las denuncias, y algunas denuncias hacerse muy visibles, como para que las autoridades se hicieran cargo” (Entrevistado 1, comunicación personal, 14 de agosto del 2019)*

*“Estos temas que son muy sensibles que te interpelan como integrante de un sector, y es complejo que eso luego se vuelva acción. Las dificultades son muchas, más objetivas o más subjetivas. Objetivas porque la Universidad misma como institución, como estructura, no se ha agiornado, no se ha acompasado, con las nuevas leyes y normas, por ejemplo, esto de dar cuenta del acoso laboral, o distintos tipos de acoso, que no solo es laboral, sino que es sexual. La Universidad corre de atrás, en cuanto a incorporar los cambios en las normativas más generales, esto también sucede por ejemplo con el tema de cuidados, ese es más como el componente objetivo; y por otro lado la posibilidad de entrarle a la Institución , de modificarla, Y después cuestiones más subjetivas de las personas de reconocer por ejemplo, que en un ámbito laboral pasan estas cosas y más aún en un ámbito tan jerárquico como lo es el académico, donde vos tenes funcionarios, docentes con distintos escalafones, estudiantes, y pasa en todos esos ámbitos cruzados. Entonces eso también dificulta mucho el reconocimiento y visibilizar un problema, por eso ahora, es una ventana de oportunidades. Pero también un desafío de porque camino se recorre, ese abordaje hacia el problema, no solo que te explote la bomba, sino que hago yo con esto.” (Entrevistado 2, comunicación personal, 21 de agosto del 2019)*

Hay consenso en la consideración de que el tema no fue “visualizado” como se debía, sino que “estalló” al hacerse las denuncias más visibles para que así las autoridades “se hicieran cargo”. También hay acuerdo entre las entrevistadas sobre el aspecto económico; todas consideran como una traba a la hora de poder generar una “política universitaria” que “enfrente” al acoso sexual la falta de asignación presupuestal adecuada.

Plantean la necesidad de creación de una política que implique conocer la magnitud que tiene este fenómeno a partir de un equipo técnico especializado en cada Centro que se corresponda con



una política pública que ubique en un lugar de mayor relevancia a las cuestiones laborales de acoso sexual en el ámbito docente-alumno; y simultáneamente señalan que justamente es esta relación docente-alumno la que no se encuentra reglamentada específicamente en dicha Ley.

Respecto a la experiencia institucional universitaria en relación al abordaje de las denuncias ante el acoso sexual en el espacio educativo, las entrevistadas manifiestan en general que la Comisión Central de Acoso, trabajó e intervino durante mucho tiempo sin recursos, ni equipo técnico, abocada entonces a pura “voluntad política”, que hubo desde el 2013 hasta ahora por parte de la movilización de los integrantes de la Comisión Central que se hacen cargo de este rol y asumen esta responsabilidad; pero que en el presente, pese a que ahora existe un equipo técnico destinado y capacitado en la temática, la experiencia institucional, continúa siendo débil e incipiente porque en general cuesta comprender cuál es el “alcance” universitario en el abordaje de la temática. Esto hace, que los distintos servicios busquen dar respuestas individuales, más allá de la Comisión Central.

Esto significa, para las entrevistadas, que se pierda un poco la importancia del rol técnico específico necesario para el abordaje de dicha problemática.

En relación al abordaje de denuncias, hay disparidad de opiniones y distintas posturas: algunas cuestionan si es necesario la creación de distintos protocolos de actuación para cada Facultad de forma de agilizar en relación a la respuesta, que de cada Facultad, particularmente, y otras son partidarias de “abocarse” al protocolo de la Comisión Central, y otorgar mayor responsabilidad a Universidad como Institución central.

*“Yo creo que más allá de que existe un procedimiento, los tiempos de ese procedimiento hacen que las denuncias no estén siendo muy efectivas, y por eso la necesidad de tener un protocolo; creo que eso hace, que desde los servicios estén buscando otras respuestas, en definitiva, creo que somos también un canal de acceso a Udelar central.”* (Entrevistado 6, comunicación personal, 30 de setiembre del 2019)

*“Desde el 2013 es la Comisión de Acoso, la que se está ocupando del tema, el asunto es que la Institución no le había dado el apoyo necesario, entonces esa comisión, es más una Comisión política, que, vino trabajando a brazo partido en todo lo que pudo; y la verdad es esa, que le estallo ahora a la Universidad con las denuncias públicas; era una Comisión de quince personas que tenían que entender cada caso, pero era la Universidad la que estaba omisa en los*

*apoyos, en generar un equipo técnico, la Comisión de por sí , no tiene responsabilidad me parece, es la Institución la que tiene que hacerse responsable.” (Entrevistado 4, comunicación personal, 10 de setiembre del 2019)*

Por último, las entrevistadas plantean que la problemática de acoso sexual dentro de la UdelaR en la actualidad, requiere de prestar atención a algunos elementos específicos como son: los recursos financieros, la voluntad política y el trabajo de concientización, para que no queden dudas sobre qué implican las situaciones de acoso.

Continúa siendo necesario un trabajo diario y continuo para la transformación de formas de pensar, de representación, de “autoconciencia para delimitar comportamientos” e insistir en la comprensión de que hay ciertas cosas que ya no se pueden hacer; y esto supone, reconocer que este problema atraviesa tanto espacio educativo universitario como a la sociedad en general, y se hace imperioso buscar maneras de “mensurar” la magnitud de este fenómeno.

El reconocimiento de este problema trae consigo otro elemento de importancia que se mencionó muchas veces en las entrevistas y es el de la prevención y la sensibilización en todos los ámbitos.

## **5.2 La idea de “pluriversos”**

La situación actual en materia de acoso sexual, específicamente, como expresión de la violencia de género existente en la sociedad actual, y por ende en el espacio educativo universitario necesita para su enfrentamiento, la incorporación de distintos paradigmas para pensar y la visualización tanto de derechos individuales como colectivos.

*“La autonomía de la Sociedad civil y de las mujeres es condición indispensable para un proceso dialogante y negociador, desde donde exigir mayor institucionalización, fortalecimiento de la institucionalidad de género en el Estado, democratización de los espacios de participación, consulta y decisión de los pensadores civiles involucrados” (Cotidiano Mujer, 2019)*

Siguiendo esta línea se consideró oportuno traer la idea de “pluriversos” de Arturo Escobar (2012), que luego profundizaré, pero que resumidamente hace referencia a transformar los derechos universales en derechos pluriversales,

Según este antropólogo colombiano el cambio hacia un nuevo paradigma cultural es considerado “necesario y en construcción”. Escobar (2012) tiene la concepción de que el mundo es un “pluriverso” que existe la “multiplicidad de mundos”, que se encuentran en un constante movimiento, que a diferencia de un universo, que tiene una coherencia capitalista del Estado y la idea de conocimiento objetivo, la razón como único modo de conocimiento válido así como la “primacía de unos seres humanos sobre otros; es necesaria la lucha por lograr “mundos y conocimientos de otro modo” y creo que eso es por lo que hay que luchar y perseguir por cuantos medios sea posible.

Durante el desarrollo de las entrevistas pude constatar el camino que se ha transitado y los cambios que se han ido haciendo en las distintas Facultades cada una con sus particularidades.

Si bien se entiende la necesidad de la capacitación profesional del equipo técnico correspondiente dentro del ámbito Universitario, es necesario socializar material temático no sólo como forma de prevenir sino para concientizar a los distintos colectivos involucrados.

Estos mecanismos de acción que a mi entender son tan necesarios, están atravesados por la necesidad social de posicionarse y criticar la sociedad actual para impulsar la activación de políticas de género que pongan en cuestión la desigualdad y la violencia; re-conceptualizando al género como categoría social y todo lo que ello trae consigo.

Aquí vuelvo al concepto de “pluriverso” (Escobar, 2012); dicho autor hace referencia a realizar un “proyecto crítico” en el que es fundamental el reconocimiento de este pluriverso; que se trata de adoptar la capacidad de reconocer un mundo que está conformado a partir de muchas relaciones complejas.

Esto implica el re-conectar con la cultura y hacer visibles cuales sean las situaciones actuales que nos atraviesan como sociedad y cuál es nuestro compromiso para enfrentarlas.

Siguiendo el pensamiento de Escobar (2012) se trata de “luchar por lograr mundos y conocimientos de otro modo, es decir mundos y saberes constituidos sobre la base de los diferentes compromisos ontológicos, configuraciones epistémicas y prácticas del ser, saber y hacer” (Escobar, 2012, p. 27).

Para ello es necesario visualizar esos “mundos”, por ejemplo, a través de la concientización de la desigualdad expresada en violencia de género, en forma de “acoso”; que no es otra cosa que un fenómeno de la “injusticia social” de la sociedad contemporánea.

### **5.3 Injusticia social en la sociedad contemporánea**

Si de justicia o injusticia social hablamos, me encuentro en la necesidad de citar a Nancy Fraser (2008) y su debate político filosófico sobre la justicia social en el mundo de hoy. La autora plantea la existencia de distintos tipos de divisiones sociales, en un extremo se sitúan las divisiones que se ajustan a un paradigma distributivo, en este extremo la división se encuentra enraizada en la estructura económica de la sociedad, la cuestión central sería la mala distribución económica; en otro extremo se encuentran las divisiones que se ajustan al reconocimiento, enraizada en el orden de estatus de la sociedad, por ejemplo, los atribuidos a los patrones institucionalizados de valor cultural de la sociedad.

Fraser (2008) plantea también, que existe otro tipo de división social ubicado en el medio que combina características de ambos extremos que denomina “bidimensionales”. En su explicación sobre estas divisiones bidimensionales, sostiene que el Género como tal, es una diferenciación social bidimensional.

*“El género no es una simple clase ni un mero grupo de estatus, sino una categoría híbrida enraizada al mismo tiempo en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad. Por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto la distribución, como el reconocimiento. Desde el punto de vista distributivo el género sirve de principio organizador básico de la estructura económica de la sociedad capitalista (...) El resultado es una estructura económica que genera formas de injusticia distributiva, específicas de género. (Fraser, 2008, p. 28)*

El género es expresado como una “injusticia distributiva” que requiere entonces de una transformación económica, pero, sin embargo, también es una diferenciación de estatus.

*“El género codifica patrones culturales omnipresentes de interpretación y evaluación, que son fundamentales para el orden de estatus en su conjunto (...) Así pues, una característica importante de la injusticia de género es el androcentrismo: un patrón institucionalizado de*

*valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado como “femenino” (...) Los patrones androcéntricos de valor también invaden la cultura popular y la interacción cotidiana. La consecuencia de esto, las mujeres sufren formas específicas de subordinación de estatus” (Fraser, 2008, p. 29)*

Esto implica, según la autora, que para superar el “androcentrismo”, cambiar el orden de estatus del género y desinstitucionalizar los patrones sexistas, es necesaria la reestructuración de las relaciones de reconocimiento.

Este modelo de “estatus de reconocimiento” constituye una relación institucionalizada de subordinación y una violación de la justicia. Este modelo, dice Fraser (2008), surge cuando las instituciones estructuran la interacción de acuerdo a normas culturales que impiden la participación en base a la igualdad.

Se trata entonces de reivindicar el reconocimiento en este modelo, con el fin de poder superar la subordinación y participar plenamente en la vida social; es decir que “pretenden desinstitucionalizar los patrones de valor cultural que impiden la paridad de participación y reemplazarlos por patrones que lo favorezcan”

Ante la situación de acoso sexual en la UdelaR que forma parte de la realidad social en la que vivimos y relacionándolo con el análisis de Fraser (2008) podemos visualizar como este asunto que requiere de un pensamiento y una modificación tanto a nivel de “reivindicaciones de redistribución, como de reconocimiento”.

Para Fraser (2008) este enfoque requiere de una participación equitativa en los “deberes democráticos” sobre estas reivindicaciones que se dirigen a garantizar “paridad en la forma de interacción social”.

La necesidad entonces de promover espacios de discusión, para debatir sobre las desigualdades de género, la violencia, el acoso como tal y la diversidad, implica el participar de forma reflexiva y crítica. Esto será fundamental para la creación de nuevas prácticas favorables a un cambio social, cultural y también político.

En respuesta a Nancy Fraser y su análisis de la re-distribución y el reconocimiento A. Honneth plantea una cuestión que me parece relevante, para conducirme hacia, las reflexiones finales de

este trabajo: las expectativas de reconocimiento social van cambiando a partir o con la transformación estructural de la sociedad.

Honneth manifiesta que según Fraser (2008) la eliminación de la desigualdad económica y de la humillación cultural, puede contribuir a establecer una sociedad justa; sin embargo, bajo la mirada crítica elaborada por Honneth, el fin de la injusticia, se basa, en la formación de la identidad personal, cuya realización depende del reconocimiento mutuo. Este “reconocimiento mutuo” sería posible, según el autor, si en las sociedades modernas se permitiese la formación de la identidad personal, de todos los miembros de la sociedad a través de la generación del conocimiento.

*“Los sujetos sólo forman y consolidan sus identidades personales al ser reconocidos intersubjetivamente en formas de sociabilidad común, de modo que su autonomía está directamente ligada a la relación recíproca de reconocimiento con el otro. Este reconocimiento desarrolla tres formas de relaciones de reciprocidad, que se diferencian por el nivel de autonomía que el sujeto posee en cada relación: el amor, el derecho y la eticidad. Cuando esas relaciones recíprocas se pierden, cuando el reconocimiento es denegado, los individuos pasan por una situación de irrespeto y ruptura de identidad. personal o colectiva, cuyo sufrimiento alimenta luchas por el reconocimiento de diversos movimientos sociales en busca de una transformación socioeconómica y nuevas formas de reconocimiento recíproco.” (Barbosa, 2019, p. 33)*

A mi entender la generación de conocimiento innovador, contribuiría a visualizar con mayor claridad, la existencia y persistencia de las conductas de acoso en la sociedad.

Marta Lamas (2018) referido a esto manifiesta que, pese a que para muchas personas estas conductas son “irracionales”, las mismas se encuentran reproducidas constantemente en nuestro contexto cultural como un “hábito inconsciente”.

Según la autora, es imprescindible para llevar a cabo un debate serio y crítico sobre el tema, lograr que se comprenda que la mayoría de las personas somos protagonistas de la reproducción de un sistema injusto que nos afecta directamente, cuestionándonos sobre conductas molestas, discriminatorias, etc.

#### **5.4 Movimientos sociales como generadores de conocimiento**

Camino hacia las reflexiones finales, considero pertinente introducir la variable de los movimientos sociales, y su valor ya que los mismos producen conocimiento sobre la realidad social actual y contribuyen también a la producción de conocimiento innovador, que posibilita crear nuevos marcos de interpretación de la realidad.

En palabras de Ana De Miguel Álvarez, profesora titular de Filosofía Moral y Política en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid; quien realizó un estudio sobre “El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación” (2003), podemos decir que los movimientos son “una forma de acción colectiva”. Estos movimientos trajeron consigo una fuerza inusual que “sacudieron” a las tradiciones y mentalidades establecidas.

Estas tradiciones expresaban la persistente desigualdad de las mujeres respecto a los varones en distintos aspectos de la vida. De allí surgen las demandas hacia una política democrática que sostenga el camino hacia la igualdad sexual.

Un tema clave, plantea la autora, es la articulación entre lo público y lo privado, dado que desde esta articulación se explican las dificultades de las mujeres para participar en igualdad de condiciones todos los ámbitos de la sociedad y es a partir de dar cuenta de esta situación que surge la necesidad de provocar rupturas conceptuales y crear alternativas teóricas.

El feminismo como movimiento social además de ser entonces una ideología, ha sido un ámbito de trabajo, tanto intelectual como teórico, que pretende el estudio de las mujeres desde todas las disciplinas científicas (Alberdi, 1999).

Los estudios de la mujer, siguiendo a Inés Alberdi (1999) pretendían la incorporación de la perspectiva feminista a los estudios sociales y científicos. El feminismo intentó, e intenta, quebrar el predominio del punto de vista masculino, tratando de crear elementos teóricos que tuvieran en cuenta a las mujeres; como forma de impactar en la sociedad y concientizar acerca de la discriminación y la violencia sexual, entre otros.

Plantea la autora que el feminismo además de ser una propuesta política, es una propuesta de investigación, ya que la dimensión del conocimiento de la realidad social de las mujeres, implica la movilización para cambiar la realidad.

Alberdi (1999) manifiesta que el desafío que tienen las ciencias sociales como tales, es superar el “encorsetamiento sexual” de las ciencias sociales y encontrar una epistemología que incorpore las diferencias sociales, históricas y culturales entre los sexos”.

*“Las mujeres han quedado al margen en la mayoría, sino en todas, las ramas del conocimiento mediante el simple proceso por el que los hombres nombran el mundo a medida que este se descubre en ellos. Se han definido a sí mismos como el punto de partida, se han definido a sí mismos como el centro, y entonces han procedido a describir el resto del mundo, en relación a ellos mismos. Han dado por sentado que su experiencia es universal, que es representativa de la humanidad, y que constituye la base para la generalización de todos los seres humanos. Por tanto, siempre que la experiencia de la mujer difiere de la del hombre, permanece al margen, pues cuando la experiencia no es compartida por los hombres ya no hay modo de introducirla como dato, y son ellos quienes escriben estos datos” (Spender 1982; citado en Acker, 1994, p. 79)*

## **5.5 Movimientos feministas, Género y Educación**

En un documento elaborado por Sandra Acker (1994) referido al Género y la educación, y sus respectivas reflexiones sociológicas sobre las mujeres, la enseñanza y el feminismo, da cuenta, que el punto de partida de la actividad académica feminista, es justamente el “deseo” de “remediar” una historia de exclusión y distorsión. A partir del desarrollo de críticas y los intentos de hacer una investigación que no admita solo una parte de la historia.

A partir de la reflexión de la autora podemos pensar que estas investigaciones feministas, implican: un estado de conciencia de la injusticia que las mujeres sufren debido a su sexo, donde el propósito sea mejorar la situación de vida de las mismas, apoyándose en la creencia de que el conocimiento existente y sus técnicas son deficientes, y necesitan ser revisadas y sustituidas (Acker, 1994).



Acker (1994) manifiesta que un problema para las mujeres profesionales, particularmente las del ámbito universitario, es identificar las lagunas y distorsiones del conocimiento en su campo, mientras exploran conceptualizaciones alternativas nuevas, que confirmen, en vez de negar, sus experiencias y su concientización.

Podemos percibir cómo las mujeres se encuentran “soportando” una alienación tanto a la hora de adquirir como de generar conocimiento nuevo.

Las mujeres son un “elemento marginal” en la empresa académica quedando ubicadas en una posición minoritaria, esto lleva a que muchas veces se las invisibiliza y se les niega oportunidades para alcanzar la igualdad a través del conocimiento como herramienta.

*“Si no se puede hacer nada más, los profesionales de la universidad pueden hacerse preguntas feministas. Quizás esta sea el área desde la que, al final pueden ejercer un mayor impacto, estar en el negocio de conocimiento, para decirlo de algún modo. La formulación de preguntas feministas, abre la posibilidad de provocar alteraciones radicales en los paradigmas dominantes”* (Acker, 1994, p. 159)

El reconocimiento y las demandas políticas de las mujeres se construyen entonces para dar respuestas a situaciones de desigualdad, discriminación y violencia que las mismas protagonizan en su vida cotidiana; la lucha por sus intereses a pesar de estar limitadas por la realidad política y burocrática que las atraviesa, intenta articular los intereses de un mismo movimiento y avanzar hacia un interés superior como lo es el cumplimiento de los derechos y la lucha contra la desigualdad de género.

*“Las demandas políticas de las “mujeres” al Estado presuponen la existencia de un conjunto coherente de intereses exteriores a los terrenos político y burocrático que es posible satisfacer, en lugar de reconocer que estos intereses se constituyen activamente en el proceso de dar respuesta a algunas demandas y no a otras (...) Los intereses se construyen en el proceso de articulación con las arenas del Estado. Ciertas posibilidades de cambio, surgen al crearse un marco de significados, al utilizarse lenguajes o discursos particulares (...) Las feministas que participan en el Estado lo hacen ciñéndose a un conjunto de parámetros constituidos discursivamente y formulan sus intereses en consecuencia”* (Barrett y Phillips (comp.), 2002, p. 83)

En el libro “Desestabilizar la teoría” que tiene a Michelle Barrett y Anne Phillips como compiladores (2002), Moira Gatens analiza cómo se ha demostrado que la exclusión de las mujeres del cuerpo político no es un rasgo “contingente” de su historia, sino que es la consecuencia de la forma dominante en que se concibe la sociedad política.

A partir de esto podemos observar como “la mujer” fue construida, como un ser inferior en la esfera política a lo largo del tiempo.

La concientización y la politización entonces de las situaciones que atraviesan a las mujeres en materia de género, desigualdad y violencia, es necesaria no sólo para modificar la realidad actual, sino para enfrentar la incertidumbre de lo que está por venir.

Promover espacios de diálogo y discusión en la UdelaR, como he planteado a lo largo de este documento, espacios libres de violencia de género, así como compartir y difundir el protocolo existente alcanzando a toda la población universitaria, con el fin de llevar a cabo las denuncias correspondientes ante el acoso dentro de la institución universitaria; no implica únicamente el hacer frente a una problemática social actual, si no, ir acercándonos a futuras transformaciones, en el espacio social, en el que vivimos.

*“Casi todas pensamos que el espacio en el que vivimos es el más importante de todos, y que la condición en la que estamos es lo que hay que transformar. Es así nada más en parte. Si se analiza bien la situación, se entenderá que hay algunas cosas que se pueden hacer en interés propio, personal, para experimentar el cambio y disfrutarlo. Pero casi todo lo que se haga, si se hace bien, es para las personas que van a vivir cuando ya nadie se acuerde de nosotras. Esto va a suceder si lo permitimos (...) La única forma de tomarnos en serio depende de que podamos meternos de lleno en el periodo siguiente más allá de nuestras pequeñas individualidades.”*  
(Bernice Reagan citado en Barrett y Phillips, 2002)

Considero relevante entonces citar a Hendel (2017) en su libro “Violencias de género” al referirse a la necesidad de incluir e integrar la perspectiva de género dentro de la educación. Plantea que desde la escolaridad temprana hasta llegar a la Universidad se imparte cierto material “patriarcal”. Por lo tanto, incluir una perspectiva de género en “las currículas”, es entendido por la autora, como un “deber de quienes piensan en la educación, como un instrumento imprescindible para la formación de una ciudadanía plena”.

Hendel (2017) manifiesta que “los feminismos” plantean con sus avances y en sus múltiples modos de expresión, otras formas de construir lazos personales, sexuales y laborales, que se acercan a los ideales de igualdad y equidad. Para ello, es necesario e imprescindible según la autora, que los varones machistas encaren la necesaria pérdida de los privilegios que otorga la construcción patriarcal y reconozcan el impacto del daño producido por el sistema a través de ellos. También es necesario que las mujeres más apegadas a la tradición conservadora puedan reconocer ese impacto, para no seguir siendo, al mismo tiempo, víctimas y reproductoras de los mandatos y los estereotipos.

La autora, hace alusión, a algo que para mí es fundamental en relación a lo que vengo analizando a lo largo de este documento. *“El camino hacia un mundo de derechos para todas y todos requiere de una atenta mirada que desarticule los obstáculos sobre todos los invisibilizados. Renunciar los privilegios, salirse de la zona de confort, encarar con decisión las pequeñas complicidades, retomando un concepto que no por viejo deja de ser luminoso, el “bien común””*. (Hendel, 2017, p. 317)

## **CAPITULO 6 Reflexiones finales**

No quedan dudas sobre la relevancia de esta temática que me interpela no sólo como estudiante dentro de la Facultad sino como futura Trabajadora Social, sobre la necesidad de insistir y fomentar por distintos canales y espacios para poder avanzar y controlar o detener dicha problemática.

Se pudo constatar que el tema “acoso sexual” está instalado en la agenda como una problemática que preocupa dentro del ámbito universitario. En el último año se han incrementado las denuncias y se está trabajando para dar mayor celeridad a los procedimientos utilizados para darles respuesta.

Hoy, sigue siendo imprescindible desnaturalizar el acoso en el ámbito laboral y educativo en nuestra Universidad y aceptar que es necesario hacer un abordaje del problema con una perspectiva de género, ya que las personas afectadas siempre son más mujeres que varones. Estas situaciones perjudican el desempeño de las mismas y obstaculizan sus trayectorias estudiantiles/laborales.

Es importante reconocer el trabajo que viene realizando la Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD) desde el año 2013, funcionando en ocasiones como única respuesta central ante esta problemática. También es destacable el esfuerzo y trabajo que realizan las Comisiones/Comités en cada centro y/o Facultades.

De todos modos, es imprescindible una revisión del actual protocolo de actuación sobre los casos de acoso, violencia y discriminación.

Es ineludible reconocer que estas prácticas han existido y existen hasta el día de hoy y la institución muchas veces las ha normalizado, para así poder hacer efectivas las sanciones pertinentes a los acosadores.

De acuerdo con el procedimiento aprobado en 2013, las denuncias de situaciones de acoso, violencia y discriminación dentro de la UdelaR se presentan rellenando un formulario que se entrega en sobre cerrado tanto ante la CPAAD como ante las autoridades de los respectivos

servicios, ante la División Universitaria de la Salud, los gremios universitarios, o Unidades de Apoyo a la Enseñanza de los distintos servicios universitarios.

Una señal muy positiva es que en agosto de este año se agregó un nuevo mecanismo (de carácter transitorio y complementario) para procesar situaciones de acoso, violencia y discriminación: la actuación de un Equipo Técnico integrado por personal especializado en la atención y acompañamiento psicofísico de los implicados. A través de esta medida, generada según resolución aprobada por el CDC (Resolución n° 7 del CDC, 13/08/2019), se busca dar mayor celeridad al proceso y proteger la privacidad de los implicados.

Por otra parte, existen algunos aspectos que considero son los que habría que hacer un mayor hincapié:

- Insistir en la construcción de una definición conjunta y consensuada de lo que significa el acoso sexual, cuáles son los comportamientos que se consideran acoso; establecer claramente cuáles son los límites entre los comportamientos admisibles, de los que no lo son.

- Profundizar las campañas de sensibilización y de formación, que permita un mayor alcance, y una mayor circulación de información actualizada, específica y chequeada, sobre la temática; a través de espacios de contención que estén conformados en cada centro y/o facultad.

- Asignar los recursos económicos necesarios para afrontar y avanzar en la temática, y esto continúa siendo una de las problemáticas principales que se plantean.

- Fortalecer la conformación del Equipo Técnico responsable a fin de abordar las denuncias efectuadas en cuanto a acoso, violencia y discriminación.

- Prever el acompañamiento técnico tanto a víctimas como a quienes acosan o discriminan y/o a los grupos afectados.

- Trabajar para evitar la excesiva burocratización en el manejo y resolución de las situaciones.

- Revisión de los protocolos de manera constante.

- Velar por la reserva, el anonimato y la confidencialidad de las denuncias

Es necesario que la UdelaR continúe construyendo mecanismos para la promoción de prácticas cotidianas libres de acoso y de integración de las diferencias en las relaciones de trabajo, docencia y estudio; sería interesante la inclusión en la currícula de todas las carreras de la UdelaR un módulo sobre perspectivas de género y violencia, así como la capacitación obligatoria a todos los funcionarios de la Institución.

A modo personal, la realización de este trabajo ha sido un proceso muy enriquecedor, ya que he podido profundizar en lecturas académicas específicas y me han llevado a tomar contacto y apropiarme de un “conocimiento nuevo e innovador” originado dentro de los movimientos o colectivos feministas, que permiten mirar la realidad con otros ojos.

Espero que el mismo, sirva como un disparador para generar y potenciar espacios de reflexión y diálogo sobre esta temática e incluso sea el puntapié para futuros estudios e investigaciones afines.

Este trabajo intenta también, dar cuenta de la necesidad de generar las condiciones de creación e innovación de conocimiento, que permitan demostrar que no es “natural” la violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas y expresiones, es necesaria la desnaturalización de prácticas de carácter dominante en toda nuestra sociedad y para ello, se hace imprescindible, aportar los insumos y conocimientos, que impulsen la crítica y la concientización como forma de contribuir, finalmente, a la erradicación de la violencia de género en los espacios donde desarrollamos nuestra vida cotidiana.

## **Bibliografía**

Acker, S. (1994) *Género y educación, reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea

Amorós, C. (1991) *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona, Anthropos

Amorós, C. (2005) *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las mujeres*. Ediciones Catedra. Universidad de Valencia. Instituto de la mujer.

Amorós, C. y De Miguel, A. (2010) *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización* (1 vol.), Madrid: Minerva.

Barrett, M. y Phillips, A. (Coords) (2002) *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos*. Editorial: Paidós - Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género, Colección Género y Sociedad México D. F.

Batthyány, K, y Cabrera, M. (Coords.) (2011) *Metodología de la investigación en ciencias sociales. Apuntes para el curso inicial*. Montevideo: UdelaR.

De Beauvoir, S. (2000) *El segundo sexo. Vol. I. Los hechos y los mitos*. Alicia Martorell, tr. Madrid: Cátedra, 2-26.

Bourdieu, P. (2000) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Butler, J. (2006) *Deshacer el género*. Ediciones Paidós, Ibérica. S.A

Escobar, A. (2012) *Más allá del desarrollo: post desarrollo y transiciones hacia el pluriverso*. University of north Carolina at chapelhill (Estados Unidos)

Espasandin, M. V. y López, A. (Coords.) (2018) *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención*. Montevideo: UdelaR: CSIC.

Freire, P. (2006) *Pedagogía del oprimido*. Editorial Siglo XXI. Madrid, España

Hendel, L. (2017) *Violencias de género. Las mentiras del patriarcado*. Editorial: Paidós

Hirigoyen, M-F. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós-Ibérica.

Lamas, M. (2018) *Acoso ¿denuncia legítima o victimización?* Ciudad de México: FCE.

MacKinnon, C. A. (1995) *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Millett, K. (2010) *Política sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Segato, R. (2016) *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficante de sueños.



## **Documentos:**

Alberdi, I. (1999) *Política y Sociedad*. Universidad Complutense de Madrid, España.

Álvarez, A. de M. (2003) *El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres*. Universidad de A. Coruña. Revista internacional de Sociología.

Barbosa, S. (2019) *Axel Honneth y Nancy Fraser, una teoría crítica de la sociedad capitalista, para la contextualización de las luchas del presente*. Universidad del Salvador. Ágora UNLaR, Vol.4 núm. 9.

CDC (2019) Pro rectorado de gestión administrativa. Informe de la Comisión de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación. Punto 6. Versión taquigráfica.

Exp. 011900-000593-18. Distribuido Nro: 257.19

Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica (2015) *Plan de acción 2016-2019 para una vida libre de violencia de género con mirada generacional*. Montevideo, Uruguay.

Cotidiano Mujer (2019) *Apuntes sobre el pensamiento y la acción feminista en la Región. La AFM en la CEPAL*. Montevideo, Uruguay

CPAAD (2018) *Informe de la Comisión Central de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación de la Universidad de la República*. Exp. 011900-000593-18 Distribuido Nro: 179.19

Dávalos, C. (2014) *Informe de diagnóstico organizacional con perspectiva de género para la implementación del “modelo con equidad de género” en la UdelaR*. Montevideo, Uruguay.

Fraser, N. (2008) *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. Revista de trabajo. Año 4. Número 6.

Estoyanoff, N., Martínez, L., Millán, N., Ojeda, N. y Ortega, M. (2016) *Modelo de calidad con equidad de género*. Montevideo: MIDES-INMUJERES.

INE- MIDES (2013) *Primera encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en el género y generaciones: Informe de resultados*. Montevideo: Naciones Unidas; MIDES; INE; SIPIAV.

INMUJERES (2011) *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo (2011)* Montevideo, Uruguay.

Magnone, N., Pacci, G. y Calce, C. (2016) *Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo. Violencia de género*. Montevideo: OPP.

MIDES (2019) *Guía para la implementación del Modelo de calidad con equidad de género*. (2019) Montevideo, Uruguay.

MYSU (2007) *Informe 2007: observatorio nacional en género y salud sexual y reproductiva*. Montevideo, Uruguay

OMS (2011). *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*. Nota descriptiva No 239. Ginebra: OMS.

ONU (2006) *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras los hechos*. Secretaria de las Naciones Unidas

Red Temática de Estudios de Género (2003) *Los estudios de Género en la Universidad de la República. Relevamiento de actividades realizadas en el período 1990 –2002. Documento de trabajo del Rectorado - N° 18*, Montevideo: UDELAR.

Uruguay. Ley N.º 18.561. *Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno*, Montevideo 11 de setiembre de 2009.

### **Artículos de revistas electrónicas:**

“Dos denuncias al mes por acoso u ofensas en Udelar”. El país, Diario. 1 de marzo del 2019. Disponible en : <https://www.elpais.com.uy/informacion/educacion/denuncias-mes-acoso-ofensas-udelar.html>

Pinto, S. (2019) “Acoso sexual laboral, una temática pública”. La Diaria. Diario. 7 de enero del 2019. Disponible en: <https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2019/1/acoso-sexual-laboral-una-problematika-publica/>

## **Anexos**

### **Entrevistas**

Se realizaron siete entrevistas, a siete integrantes de distintos Comités, y/o Comisiones de género de algunas de las facultades que forman parte de Universidad de la República, entre ellas: Facultad de Ciencias Sociales, Derecho, Veterinaria, Ingeniería, Economía y Administración; y Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo; también a las Coordinadoras de la Red Temática de género de la UdelaR.

Las desgravaciones de las mismas se encuentran detalladas en formato digital, en su totalidad y fueron adjuntadas al CD entregado junto con la monografía final de grado.