



Facultad de
**Información y
Comunicación**



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

**Acoso sexual en la Universidad de la República: análisis de las políticas
institucionales, desafíos y problemáticas**

Trabajo final presentado para optar al título de licenciado en Comunicación

Plan de estudios 2012

Autores:

Camila Bitlloch
Romina Martínez Ravelli
Borja Verges

Tutor:

Facundo Franco

Cotutora:

Amanda Muñoz

Montevideo, 2024

*A nuestras familias,
nuestros amigos,
nuestros tutores,
y todo aquel que nos ayudó a llegar hasta acá.*

Tabla de contenido:

Introducción y abordaje de la investigación.....	4
La universidad.....	4
Objetivos.....	6
Antecedentes.....	6
Metodología.....	7
Reflexiones personales.....	9
Borja Verges.....	9
Romina Martínez Ravelli.....	10
Camila Bitlloch.....	12
Conclusiones de la investigación.....	13
Rompamos el silencio.....	15
Casos que incomodan: acoso bajo la lupa en la Udelar.....	15
Redefiniendo cómo se enfrenta el acoso.....	17
El reto de gestionar el acoso: faltan cifras, sobran casos.....	19
Entre la normativa y la práctica: un protocolo que no llega a todos.....	22
Cambios culturales, el verdadero desafío.....	24
Prevención, el lujo que la Udelar no puede costear.....	27
Referencias.....	29

Lista de tablas:

Tabla N°1: Promedio de días por denuncia según años.....	19
Tabla N°2: Sexo/Género de denunciantes.....	20
Tabla N°3: Cantidad de denuncias por año.....	20
Tabla N°4: Cantidad de denuncias de acoso sexual tramitadas por la UCVAD.....	21

Introducción y abordaje de la investigación

El presente trabajo de grado tiene como objetivo investigar y analizar el fenómeno del acoso sexual en el contexto de la Universidad de la República (Udelar) entre sus diversos actores, con especial énfasis en el generado por los docentes hacia las alumnas. Este último aspecto requiere particular atención debido a la asimetría de poder y las posibles consecuencias en el trayecto académico de la estudiante.

Se pretende evaluar la efectividad de las políticas y protocolos existentes en la Udelar para abordar situaciones de acoso sexual. Buscamos comprender de manera global los mecanismos de la universidad y los procesos de denuncia que establece la Universidad junto con las dificultades para instrumentarlos. El campo de investigación se sitúa en la intersección del periodismo con los estudios de género.

El acoso sexual representa una problemática a nivel social y la Udelar no escapa a este fenómeno. Los docentes e investigadores Pomaquero y Pomaquero (2018, p1). Demarcan al acoso sexual como “conductas sexuales sin el consentimiento de una de las partes, que pueden afectar a una persona tanto a nivel físico como mental. Se puede ocasionar mediante contacto verbal, no verbal o físico”. Por otro lado, el licenciado en Economía e investigador Neffa (2015) enfatiza que “el acoso sexual tiene por objeto forzar comportamientos sexuales con abuso por la influencia, el poder o posición de superioridad sobre una persona” (p. 341).

La universidad

La Udelar como institución reconoce al acoso sexual como una problemática presente y propone profundizar y ampliar los mecanismos para su prevención y tratamiento. En este camino, ha implementado diversos mecanismos de prevención y actuación. En 2013 estableció un primer procedimiento para presentar denuncias de acoso, violencia y discriminación mediante un formulario entregado en sobre cerrado a la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD), a cargo del Prorectorado de Gestión, o a otras autoridades pertinentes.

En 2019, introdujo un nuevo mecanismo transitorio y complementario: un equipo técnico especializado en la atención y acompañamiento psicofísico de las personas implicadas. Este equipo tenía como misión brindar asesoramiento, proponer medidas de protección, dar apoyo y asegurar el debido tratamiento de cada denuncia, garantizando la confidencialidad y el debido procedimiento. Además, debía elaborar recomendaciones técnicas y comunicarlas a la CPAAD sin identificar a las personas involucradas. Si no se alcanzaba un acuerdo entre el equipo técnico y la CPAAD en quince días, las recomendaciones se elevaban a las autoridades de los servicios.

También en 2019, el Consejo Directivo Central (CDC) le encargó al rector de la Universidad, Rodrigo Arim, la elaboración de una propuesta de diseño institucional

para prevenir y actuar ante el acoso y la discriminación, considerando las necesidades de equipos técnicos, espacio físico, dependencia institucional y la forma de relacionamiento con los servicios universitarios. En diciembre de 2020, el CDC aprobó la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, que comenzó a regir en abril de 2021. Esa misma disposición creó la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD), también dependiente del Prorectorado de Gestión.

La ordenanza es el documento fundamental que rige procedimientos de actuación en la Udelar ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. Tal como establece, tiene la finalidad de “preservar el derecho al trabajo y estudio” en ambientes libres de estos comportamientos. El documento utiliza la definición de acoso sexual dispuesta por la Ley N° 18.561, aprobada en 2009 para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno:

Todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Las manifestaciones del acoso sexual contempladas por la ordenanza son variadas y consideran múltiples subtipos. El primer tipo de manifestación son los requerimientos de favores sexuales, sea a través de promesas de trato preferencial o beneficios, por amenazas de perjuicios ante la negación a concretar los mencionados favores, o por la exigencia de cualquier tipo de conducta (implícita o explícita) cuya aceptación o rechazo pueda condicionar el empleo o estudio de la persona afectada.

El segundo tipo de manifestación es el acercamiento físico o conductas de carácter sexual que resulten indeseadas u ofensivas para quien las recibe. El tercer tipo es el uso de expresiones, tanto orales como escritas, o de imágenes sexuales que sean consideradas como humillantes u ofensivas para quien las recibe.

En entrevista para esta investigación, Rodrigo Arim, subraya que la incorporación de políticas específicas contra el acoso sexual y de género dentro de las universidades es reciente y refleja una transformación estructural y cultural que ha sido impulsada en gran parte por movimientos sociales, especialmente el feminismo. Esto indica que, históricamente, estas problemáticas han sido tratadas como conflictos interpersonales más que como cuestiones institucionales, lo que ha retrasado la implementación de políticas efectivas. Esta percepción ha sido desafiada por la presión de movimientos estudiantiles y docentes, que han exigido un enfoque más estructurado y formal para abordar estas cuestiones.

Arim también agrega que aunque las políticas han avanzado, la implementación

sigue siendo un desafío debido a la falta de recursos y a la complejidad del marco legal uruguayo, que a veces parece proteger más a los denunciados que a las víctimas. "El derecho público obliga a dar un conjunto de garantías que termina afectando a quien denuncia", menciona Arim, lo que refleja una paradoja dentro del sistema legal que puede obstaculizar la aplicación efectiva de medidas preventivas y sancionatorias. A modo de ejemplo, el rector comenta que es difícil apartar a un funcionario de su cargo sin caer en un acto de discriminación o de presunción de culpabilidad.

En diálogo con Mariana Achugar, docente grado 5 de la Facultad de Información y Comunicación (FIC) y secretaria de Información y Propaganda de la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), destaca que, aunque el acoso sexual es un problema societal, la universidad debe cuestionarse la aparición y cantidad de casos debido a su responsabilidad institucional en cuanto a la claridad y difusión de las medidas. "Las normas de convivencia de la comunidad deben estar claras", afirma.

Objetivos

El objetivo general de este trabajo es conocer y evaluar los mecanismos frente a las situaciones de acoso sexual en la Udelar en la actualidad y su evolución.

Los objetivos específicos que colaboran a cumplir el objetivo general son los siguientes:

- Conocer la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación y sus mecanismos.
- Observar cómo las situaciones de acoso sexual son afectadas por la territorialidad y las particularidades de cada servicio de la universidad.
- Percibir las dificultades y tensiones que se despiertan durante el proceso de denuncia.
- Averiguar la cantidad, el tenor de las denuncias y sus posibles consecuencias.
- Evaluar las necesidades de la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) para poder desarrollar sus funciones.

Antecedentes

Si bien no hay un trabajo o estudio que aborde el tema del acoso sexual en la Udelar desde la misma perspectiva que el presente trabajo, se encuentran otras investigaciones que focalizan sobre algunas aristas de la temática.

Dariana Prosdócimo, egresada de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), en su tesis de grado de la Licenciatura de Trabajo Social publicada en 2015, realizó un trabajo sobre el acoso sexual enfocado en los espacios públicos. En él, buscaba conocer la postura del estado y de la sociedad civil organizada frente al acoso

sexual en espacios públicos como una manifestación de la violencia de género. Sin embargo no trataba el tema dentro de instituciones educativas.

Encontramos otro trabajo de grado de la Facultad de Ciencias Sociales, de la licenciatura en Trabajo Social, realizado por Valentina Juárez en 2019, titulado “*Acoso sexual en el ámbito educativo: una mirada hacia la Universidad de la República*”. Este trabajo tenía como objetivo profundizar en el protocolo de denuncia y acción de la Udelar frente al acoso, asimismo, buscaba describir los procedimientos e intervenciones a nivel operativo, e identificar los logros y desafíos de la Udelar en materia de acoso. Si bien se abordó en parte el mismo objeto de estudio, este trabajo se concentraba sobre todos los tipos de acoso y aún no se encontraba vigente la ordenanza actual ni había sido creada la UCVAD. De todos modos, constituye un primer avance significativo y el mayor antecedente de nuestro trabajo. Juárez identificó la necesidad de profundizar los mecanismos y aumentar el presupuesto y sus herramientas para erradicar la problemática.

Metodología

La presente investigación recurrió a la entrevista como uno de los principales métodos de recolección de datos. Esta técnica permitió obtener información directa y cualitativa de actores involucrados, así como captar percepciones, experiencias y valoraciones en torno al acoso sexual dentro del ámbito universitario. En total, se realizó más de una decena de entrevistas a personas que se consideraron fundamentales para la construcción de un panorama integral sobre la problemática del acoso sexual en la Universidad. Los criterios de selección de las personas entrevistadas se basaron en su relevancia institucional y su participación en procesos relacionados con la denuncia, el tratamiento o la prevención de casos de acoso.

Entre los entrevistados se incluyó al rector de la Udelar, Lic. Rodrigo Arim, cuyo testimonio colaboró para entender la postura y las políticas de la institución en relación con el acoso. Asimismo, con el objetivo de profundizar en los mecanismos y protocolos vigentes para la atención y resolución de denuncias, se mantuvieron dos entrevistas con la UCVAD. Estas se realizaron al inicio de esta investigación, en agosto de 2023, con Facundo Silva (asistente de coordinación), y al final, en agosto de 2024, con Silva y Gabriela Pacci (coordinadora).

Adicionalmente, se realizaron entrevistas con Gabriela Albornoz, la referente de las facultades de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas y de Administración, y Psicología, así como con María Sorondo, referente de la Facultad de Veterinaria, con el fin de obtener una visión transversal y sectorial de cómo se vive y gestiona la problemática del acoso sexual en diversas facultades.

También se entrevistaron actores claves pertenecientes a asociaciones y órganos de representación docente, funcional y estudiantil, como Mariana Achugar en representación de ADUR, María Montañez, dirigente de la Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas, y Victoria Giraldo, integrante del Centro de Estudiantes de Ciencias Sociales. El diálogo con estas referentes permitió obtener una perspectiva más amplia, considerando tanto la dimensión institucional como la visión crítica desde los gremios.

Además, se recabaron los testimonios de Jocelyn Ferreira, representante del Prorectorado de Gestión, y de Magali Ivañez docente del Centro Universitario Regional (Cenur) Noreste, lo que aportó una mirada sobre cómo se perciben y abordan estas situaciones en otras regiones del país.

Como soporte documental clave, se utilizó la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de la Udelar, que proporciona definiciones y directrices para el tratamiento de denuncias de acoso sexual. Este marco normativo fue fundamental para comprender los procedimientos internos y las acciones que deben seguirse en caso de denuncias. Adicionalmente, se utilizaron los informes anuales solicitados por esta investigación a la UCVAD correspondientes al ejercicio de los años 2021, 2022 y 2023, los cuales proporcionaron datos sobre la cantidad de denuncias recibidas, el perfil de las víctimas y denunciados, así como distintos indicadores. Estos informes constituyen una fuente principal de análisis para dimensionar el fenómeno del acoso sexual en el contexto universitario.

De igual forma, se realizó una revisión exhaustiva de las notas de prensa y su cobertura sobre los casos de acoso sexual surgidos en Udelar. Se revisaron todos los sitios web de la Udelar, sus comisiones y equipos respecto al tema, así como las resoluciones del CDC sobre los casos. También concurrimos a el lanzamiento de la primera encuesta sobre situaciones de acoso sexual en FCS donde tuvimos la oportunidad de contactarnos con futuras entrevistadas, como Giraldo y Pacci.

Asimismo, hubo varios actores que se negaron a brindar su testimonio. Tales son los casos de la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay quienes fueron contactados por varios medios sin éxito, y su representante Selena Scotti secretaria de Cultura dejó de contestar. Asimismo quisimos hacer énfasis en nuestra casa de estudio contactando a Susana Tomé, a la entonces asistente académica de Género y Diversidad de la FIC, quien indicó no ver cómo podía contribuir a la investigación y no respondió a los siguientes correos. Isabel de Lourdes Barreto Messano, referente en el Cenur Noreste, y Norma Núñez, de la Agrupación de Funcionarios de Ingeniería, tampoco respondieron a múltiples intentos de contacto. De igual forma, Silvana Herou Pereira, referente de la Facultad de Odontología, a quien quisimos entrevistar específicamente por los recientes casos surgidos en su facultad, dejó de responder tras ausencias a reuniones previamente acordadas.

Por otro lado, con el objetivo de incorporar testimonios de estudiantes víctimas de acoso sexual en el ámbito universitario, se diseñó y difundió un formulario anónimo a través de la plataforma Google Forms que recopiló 152 respuestas de estudiantes de diversos servicios de la Udelar. Este instrumento buscaba conocer experiencias personales que enriquecieran la comprensión del impacto y las consecuencias del acoso en las víctimas. Esta encuesta fue respondida por 104 mujeres, 46 varones y dos personas no binarias. 14 de ellas declararon haber vivido acoso sexual en la Udelar y 21 declararon haberlo presenciado, mientras que 26 no están seguros si lo que presenciaron era considerado acoso. Frente a la pregunta de si sabían quiénes eran los referentes disponibles en sus servicios, 89 personas respondieron que no, 45 dijeron que tenían una idea y solo 18 respondieron que sí. Asimismo, en esta recopilación se evidenció un claro desconocimiento de la ordenanza: 130 de los 152 estudiantes respondieron que ignoraban los mecanismos. Estos datos recopilados coinciden con los generados en la Encuesta de Prevalencia sobre Violencia, Acoso y Discriminación en la Udelar de 2021, en la que solo 15,9% de los estudiantes declaraba conocer la ordenanza.

No obstante, aunque hubo estudiantes que reportaron haber vivido situaciones de acoso, no compartieron sus testimonios, dando cuenta del miedo, la vergüenza o la desconfianza que aún existe hacia los canales de denuncia.

Reflexiones personales

Borja Verges:

El acoso sexual no es un acto aislado, sino una manifestación concreta de las desigualdades de poder que caracterizan a nuestras instituciones. La relación asimétrica entre profesores y estudiantes, o entre funcionarios y docentes de diferente jerarquía, crea un terreno fértil para que el acoso prospere, precisamente porque quienes están en una posición de poder pueden manipular esa ventaja para su beneficio.

Es importante destacar que las instituciones de educación superior han comenzado a abordar de manera más directa las denuncias de acoso sexual, impulsadas en gran medida por los movimientos feministas y sociales. Sin embargo, aunque ha habido avances, aún persisten desafíos estructurales y culturales que limitan la efectividad de las políticas implementadas. Las universidades necesitan no solo poner en marcha mecanismos formales de denuncia, sino también fomentar un cambio cultural que transforme las dinámicas de poder que permiten que el acoso prospere. Sin un análisis y un seguimiento de las prácticas institucionales y una mayor sensibilización de la comunidad universitaria, las políticas corren el riesgo de quedar como meros formalismos sin impacto real en la prevención del acoso (Kenig y Ryan, 2021, p.102).

Este desequilibrio es especialmente evidente en las relaciones entre docentes y estudiantes. Los profesores, al tener control sobre las calificaciones, el acceso a oportunidades académicas o directamente la continuidad de los estudios, poseen una influencia más que considerable sobre el futuro de los estudiantes. Cuando este poder se utiliza para obtener favores sexuales o imponer conductas inapropiadas así como el silencio ante estas, el espacio universitario, que debería ser un lugar de crecimiento intelectual y personal, se convierte en una arena de coerción y manipulación.

Es fundamental que la universidad asuma la responsabilidad no solo de proteger a las víctimas, sino también de prevenir activamente situaciones de acoso. A pesar de contar con protocolos establecidos, es preocupante que muchas víctimas se sientan desamparadas o revictimizadas por el propio sistema que debería respaldarlas. La falta de confidencialidad, la exposición innecesaria y los largos tiempos de espera en los procesos de denuncia complican aún más lo que ya es una experiencia traumática. Esto plantea la interrogante sobre nuestra preparación como comunidad universitaria para abordar esta problemática de manera efectiva. Aunque la Udelar ha implementado mecanismos para la denuncia y protección, surge la duda sobre su funcionalidad real. La desconfianza en el sistema, la revictimización y la lentitud en los procesos no solo desincentivan a las víctimas a denunciar, sino que también perpetúan una cultura de silencio, lo que lleva a preguntarse cuántos casos de acoso permanecen sin ser reportados por miedo a represalias o por la falta de confianza en que se produzca un cambio.

Segato (2016, p.45) argumenta que la violencia de género (incluido el acoso sexual) está profundamente arraigada en estas estructuras patriarcales que se perpetúan dentro de las instituciones educativas. Las jerarquías de poder, tanto formales como informales, crean un espacio propicio para la reproducción de prácticas que subordinan y vulneran a las mujeres, quienes se encuentran en una posición desventajosa dentro de la estructura universitaria. Esta violencia institucionalizada refleja las desigualdades sistémicas, donde el género no es solo una categoría de análisis, sino una herramienta de control y dominación que se refuerza a través de las interacciones cotidianas en el ámbito académico.

Reflexionar sobre este tema me lleva a una conclusión inquietante: las políticas institucionales, por sí solas, no son suficientes para erradicar el acoso sexual si no van acompañadas de un cambio cultural profundo. La universidad y los lugares de trabajo deben cuestionar y dismantelar las estructuras de poder que permiten que el acoso prospere. Esto implica no solo implementar mecanismos de protección y denuncia más eficaces, sino también fomentar una cultura de igualdad y respeto que desafíe las normas patriarcales que subyacen al problema.

Romina Martínez Ravelli:

Desde un primer momento sentí una conexión a nivel profundo con este tema por distintas razones. Como mujer, la posible amenaza del acoso sexual siempre está presente. Desde niñas se nos deja claro que es algo que nos puede suceder, algo a lo que hay que estar atentas para cuidarnos, y si tenemos la suerte de no vernos nunca en una situación así, todas conocemos a alguien que sí lo estuvo. El hecho de advertirnos entre nosotras sobre la conducta “este” o “aquel” es parte de nuestra vida cotidiana, por lo que cursar los primeros dos años de la carrera, como fue mi caso, de manera virtual hizo que viviera toda esa experiencia de manera repentina ya en la segunda mitad de la carrera. De igual manera, tengo que ser consciente de que esta experiencia no sería lo que hubiera sido sin la pandemia de covid-19, que no solo fue la causa de la virtualidad de esos primeros años, sino que también llevó a un aumento la violencia hacia las mujeres y vulneró más su seguridad; fue “la pandemia en la sombra”, cómo la llamó la exdirectora de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-NGCuka (ONU Mujeres, 2021). En muchos países, esto coincidió con una reducción de los servicios de asistencia a las víctimas, que se debió, en parte, a problemas en la operativa y un menor financiamiento de las fuerzas de seguridad y de las organizaciones locales de mujeres. Todo esto hizo que me interesara investigar esta situación en nuestra universidad, averiguar si se conoce la situación actual del acoso sexual, si se actúa o no al respecto, y qué se necesitaría para que sucediera un cambio.

En esta investigación nos encontramos con muchísimas dificultades frente a esto. Desde fuentes que dejaron de responder o que nunca lo hicieron, documentación insuficiente o casi inaccesible, hasta datos indiscriminados o desactualizados que nos llevaron a deducir que no se conoce la situación actual. Personalmente esto solo hizo que me volviera más obstinada frente al tema. No solamente quiero saber, también quiero dejar algo que a la comunidad le sea útil, aunque sea un disparador de reflexión que deje ver los puntos claves sobre los que trabajar.

Las consecuencias del acoso sexual en espacios educativos pueden desencadenar desde la interrupción de los estudios, hasta enfermedades de salud mental. Ciertas víctimas cambian sus comportamientos y estilos de vida y adoptan conductas que se entienden como hiper vigilantes, de libertad restringida o de aislamiento, viven con miedo y bajos niveles de confianza en sí mismas. Algunas esquivan lugares y caminos específicos, o evitan salir de sus casas dentro de lo posible (Office for Students, 2022).

Es necesario que los protocolos se conozcan, no solamente para que estén accesibles para las personas que tienen que acudir a ellos, sino como parte de las reglas de convivencia que generan espacios seguros para todas y todos. Es importante que estos protocolos no lleven a que pedir ayuda sea visto como algo complicado o inalcanzable, sino que exista la confianza en los procesos y en la contención de la comunidad. Los protocolos no solo tienen que ser de reacción, sino de prevención.

Como comunidad, no dejamos de ser parte de la sociedad en la que vivimos, en la cual el acoso sexual es una problemática importante; no podemos esperar estar aislados de esta, al contrario, debemos trabajar a partir de este saber. Quiero que el tema se ponga sobre la mesa para que la Udelar sea un espacio más seguro para todas, y ojalá la sociedad también se pueda mover en esa dirección.

Camila Bitlloch:

Este trabajo nace de una inquietud personal que fue creciendo a lo largo de mi trayectoria estudiantil en la FIC y en la FCS. Durante ese tiempo, escuché numerosos relatos y rumores de mis compañeras sobre experiencias de acoso sexual con docentes, lo cual me motivó a cuantificar y estudiar el fenómeno. El acoso sexual en el ámbito académico ha sido definido por los expertos como un "problema oculto" debido al desconocimiento sobre el tema y al reducido número de denuncias que se efectúan (Paludi, 2006 p.103).

Es innegable que estas situaciones condicionan la trayectoria académica de cualquier estudiante, posicionándola en un lugar de desventaja evidente debido a la asimetría de poder en la relación. A su vez, las instituciones educativas deberían ser lugares donde los estudiantes pudiesen ganar confianza en sí mismos, sentirse competentes y ser valorados por su intelecto y esfuerzo. Esto nos lleva a la necesidad de garantizar un ambiente seguro en el que las alumnas y alumnos puedan aprender sin temor a ser acosados.

El acoso sexual no es una problemática exclusiva de la Udelar. Como mujeres, hemos enfrentado este tipo de violencia en distintos ámbitos a lo largo de nuestras vidas, y es un desafío de toda la sociedad. Sin embargo, esto no debe ser excusa para no abordar la temática con seriedad en el ámbito universitario. Los centros educativos tienen la responsabilidad de ser motores de un cambio mayor en el que las mujeres estén plenamente integradas, y esa transformación debería reflejarse con el tiempo en el resto de la sociedad.

A lo largo de los años, las temáticas feministas me han interpelado profundamente y, en ese marco, realicé diversos cursos en la Udelar para ampliar mis marcos teóricos y perspectivas. Esta oferta académica parecía sugerir que, a pesar de las limitaciones, el acoso sexual y su tratamiento deberían ser una prioridad dentro de la universidad. Sin embargo, durante esta investigación surgieron distintas dificultades, siendo la principal la falta de datos claros y concretos sobre la situación. La falta de un sistema centralizado y discriminado de datos impide conocer con certeza el número total de denuncias y sus características. Sin una cuantificación adecuada y una clara discriminación del fenómeno, no es posible desarrollar políticas serias dado que no se tiene un panorama concreto y real de la problemática.

Tal como afirma Paludi (2006, p.114), un indicador útil de la eficacia de las medidas de una organización frente al acoso sexual es observar cómo las víctimas enfrentan el problema. Si las víctimas no utilizan los cauces oficialmente previstos, esto denota que los procedimientos oficiales no están funcionando como deberían. Además, varios actores de la universidad que trabajan en la temática no brindaron su testimonio, y prácticamente todos los sitios web relacionados con el acoso sexual, sus referentes, equipos técnicos y autoridades se encuentran desactualizados.

Esto me lleva a concluir que el acoso sexual no es una prioridad para la Udelar, ni recibe el tratamiento serio que merece. Si bien reconozco las limitaciones presupuestarias de la universidad, estas no deberían ser una justificación para no abordar el tema con mayor rigor. Mientras esto no ocurra, las víctimas seguirán cargando con las consecuencias.

Conclusiones de la investigación

El problema del acoso sexual en la Udelar trasciende la aplicación de protocolos y normativas. La creación de la UCVAD y la implementación de políticas han sido pasos importantes, pero por sí solos no son suficientes para transformar las estructuras que perpetúan el acoso sexual. En muchos casos, la universidad se enfrenta al dilema entre el cumplimiento formal de procedimientos y la protección real de las víctimas. La revictimización se presenta como una de las grandes problemáticas del sistema. Denunciar siempre representa un proceso burocrático y emocionalmente costoso.

El componente presupuestal es crucial en esta reflexión. Sin recursos adecuados, las políticas se convierten en buenas intenciones sin impacto tangible. La falta de equipos técnicos en algunas facultades, la sobrecarga laboral de los referentes de los servicios, y las limitaciones para brindar apoyo terapéutico y asesoramiento legal no solo limitan la efectividad del sistema, sino que reproducen desigualdades en el acceso a la justicia. En este sentido, la universidad corre el riesgo de institucionalizar la precariedad: construir mecanismos de prevención y atención, pero sin los recursos suficientes para sostenerlos. Esto se refleja especialmente en las sedes del interior, donde la descentralización no ha sido acompañada por políticas que respondan a las realidades locales.

La transformación cultural es un gran desafío. Sin cambios estructurales que cuestionen la naturalización de conductas abusivas y la jerarquía en las relaciones académicas, los protocolos seguirán siendo herramientas insuficientes. No se trata solo de sancionar a quienes cometen acoso, sino de transformar los espacios educativos en lugares donde las relaciones de poder se ejerzan de forma transparente y ética.

Este grupo reconoce que las limitaciones presupuestales y los paradigmas culturales representan barreras importantes a la hora de atacar esta problemática en la Udelar.

Ahora bien, esto no puede transformarse en excusas. Si bien es cierto que el presupuesto impide gran parte del accionar, hay desatenciones en el tratamiento del acoso sexual por parte de la Udelar que responden a una falta de voluntad y no a la escasez presupuestaria. Ejemplo de esto es la desactualización de la mayoría de directorios relativos a la temática, lo cual genera dificultad para encontrar las personas referentes en el tema, y la falta de predisposición para brindar testimonio de numerosos actores claves en el tema. De igual forma, si bien la Udelar no escapa a la cultura esto tampoco debe representar un pretexto. Si la universidad, teniendo en cuenta las características de la población que la habita, no es capaz de conformar un ambiente libre de acoso sexual, ¿qué podríamos esperar para el conjunto total de la población? En otras palabras, la Udelar es una institución conformada mayoritariamente por mujeres y por personas provenientes de los quintiles altos que persiguen una formación terciaria. Con estas características, la Udelar es tierra fértil para avanzar hacia un cambio y reflexión cultural que luego se expanda al resto de la sociedad.

Rompamos el silencio

Las políticas de acoso sexual están en marcha en la Udelar, pero su efectividad sigue siendo cuestionada por la falta de recursos y confianza en el sistema

La Universidad de la República (Udelar) cumplió 175 años, pero hace solamente 11 existen políticas reguladoras para este tipo de situaciones. La Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) comenzó a funcionar en 2021, tras la aprobación de la nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación por el Consejo Directivo Central (CDC). Sus orígenes se remontan a 2013, cuando se creó el primer procedimiento para tratar denuncias de acoso sexual en la universidad; surgió de una reivindicación sindical enfocada principalmente en el acoso laboral. Hasta 2020, las denuncias eran recibidas por la Comisión de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD).

En los últimos tres años, según las resoluciones del CDC, la Udelar ha hecho efectivas seis destituciones por casos de acoso sexual. En 2022, fueron destituidos Wilson Cardozo, Guy Tejedor y Gerard Quinteros. Posteriormente, William Pérez y Cristian Galbarini fueron destituidos en junio de 2023, seguido por Alejandro Capano en marzo de 2024.

Al tiempo que la institución ha creado espacios para abordar situaciones de acoso sexual, ha revisado los mecanismos que había pensado en 2021. Es así que en setiembre del 2024, se aprobó una serie de modificaciones a la vigente ordenanza, que incluyen como cambios más relevantes la introducción de plazos específicos para cada etapa del proceso, la prohibición de careo en situaciones de acoso y violencia de género, la incorporación de la obligación para la UCVAD y equipos técnicos de presentar informes semestrales con mayor énfasis en la protección de datos personales, y se incentivan mecanismos alternativos de resolución, como la mediación.

Casos que incomodan: acoso bajo la lupa en la Udelar

En la última década han ocurrido casos de acoso sexual en la Udelar que han adquirido relevancia pública por diversos motivos. Algunos han sido notorios por la relación de poder entre la denunciante y el denunciado, otros se han caracterizado por la tenacidad de las denunciantes o han sido conocidos por sus resoluciones.

En octubre de 2014, Dahiana trabajaba como pasante en un espacio de comunicación de la Facultad de Odontología, mientras Alfredo Machado, profesor

grado 5, se desempeñaba como asistente académico del entonces decano, Hugo Calabria. En ese contexto, Machado solía dirigirle comentarios inapropiados del tipo "qué linda que sos" o "qué lindo te queda eso que te pusiste", según reporta el expediente. A veces también le dedicaba piropos con doble sentido. El doctor era entonces un odontólogo jubilado, de 74 años, con extensa trayectoria en la facultad y cargo de confianza del decano. La pasante, que entonces estudiaba Relaciones Públicas, tenía 22.

Luego de un episodio en el cual el doctor intentó propasarse físicamente y besarla, Dahiana expuso la situación frente a la directiva sindical y el Departamento de Comunicación de la facultad. Al verse consultado al respecto por *Búsqueda* en 2019, Machado negó lo ocurrido y comentó que decidió saldar la situación presentando su renuncia en 2015. No obstante, luego de finalizado el contrato de Dahiana en 2015, Machado fue recontratado para integrar un grupo de trabajo interórdenes en representación del Decanato.

En 2015, estudiantes del curso Seminario de las Estéticas II denunciaron a cuatro docentes del Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes de la Udelar entre 2010 y 2015, y tras una investigación administrativa en 2016 llevaron a que los profesores sumariados fueran suspendidos por cuatro meses sin goce de sueldo por falta administrativa grave. Se trata de los docentes Daniel Lester (grado 4), Edgardo Jimmy Ramos (grado 3), Daniel Palenzuela y Armando Marrón Silva (grado 2), según surge del expediente de la Dirección General Jurídica de la Udelar. Ingreso "alcoholizado" al centro de estudios, "acoso sexual" a las estudiantes, comentarios "machistas", respuestas "agresivas", "fuera de lugar" y "con doble sentido", suspensión de clases para ver partidos de fútbol y "tendencia a exponer temas de carácter ominoso, a lo sexual, lo pornográfico y lo siniestro" fueron algunas de las faltas denunciadas en el expediente.

Un caso más mediatizado ocurrió en octubre de 2021 cuando la Facultad de Ciencias (Fcien) resolvió expulsar al profesor grado 5 en matemática Martín Sambarino, quien había sido denunciado por acoso sexual en 2019 ante la CPAAD por la exalumna Adriana da Luz. A la denuncia también se sumaron las voces de otras académicas como Jana Rodríguez Hertz quien relató haber sufrido 15 años de acoso laboral perpetrado por Sambarino y Jorge Lewowicz (también perteneciente al Departamento de Matemáticas), que la llevaron a radicarse en China.

Según informó *Búsqueda* en octubre de 2021, varias académicas describieron situaciones de acoso sexual y abuso de poder en la comunidad matemática de la universidad, especialmente hacia estudiantes jóvenes. Asimismo relataron fiestas y encuentros sociales en casas de docentes y bares donde era habitual que se compartieran drogas y alcohol con los estudiantes.

El caso de Sambarino obtuvo gran relevancia al marcar un precedente en la Udelar, ya que se constató, mediante una investigación administrativa de la Dirección General de Jurídica de la universidad, el acoso sexual por parte del docente con “credibilidad objetiva y verosimilitud” y el pedido de destitución del mismo fue votado por unanimidad en la Fcien según el expediente. A pesar de esto en mayo de 2022 el CDC no encontró mérito para destituirlo ya que no se obtuvieron los votos suficientes (dos tercios) para lograr su expulsión. Más aún, en marzo de 2023, el Consejo de Fcien resolvió renovarle el cargo.

Más recientemente el 3 de octubre de 2023 el CDC aprobó por unanimidad la destitución de William Pérez, profesor de Anatomía grado 5 de la Facultad de Veterinaria. Había sido denunciado en febrero de 2022 por una docente grado 3 que integraba la cátedra. La UCVAD elaboró un informe que determinó que se registraron situaciones de acoso sexual y laboral de Pérez hacia la denunciante. La resolución del CDC habla de que el sumario acreditó la existencia de “excesos funcionales” del profesor.

Según informó *Búsqueda*, en octubre de 2023, el profesor destituido negó las acusaciones, pero las pruebas documentales y testimoniales obtenidas durante la investigación permitieron concluir que había cometido una falta grave. En particular, el informe del sumario hablaba de que se comprobó un “trato desigual, a gritos delante de alumnos y profesores a la vez de realizar comentarios totalmente inadecuados respecto del físico y forma de vestir de la denunciante”.

No todos los casos han sido mediáticos, en noviembre de 2021, el profesor Alejandro Capano, docente de la Facultad de Odontología, fue denunciado por acoso sexual y abuso de poder, por el Consejo de esa facultad. Capano se desempeñaba como asistente titular en la cátedra de Periodoncia y varias estudiantes de esa cátedra alegaron haber sido víctimas de comentarios inapropiados y de haber vivido situaciones incómodas dentro del ámbito académico, al tiempo que acusaron a Capano de generar un clima hostil en el aula. El sumario iniciado por Consejo de Odontología constató actos de acoso sexual y el 9 de marzo de 2023 el caso se envió al CDC proponiendo la destitución del funcionario. La decisión fue ratificada un año después.

Redefiniendo cómo se enfrenta el acoso

Un punto clave de la aprobación de la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación es que separa el ámbito técnico del ámbito político. “Hay una formación necesaria para escuchar gente que está afectada por situaciones de violencia” comentó Facundo Silva, asistente de coordinación de la UCVAD.

La UCVAD y su antecesora, la CPAAD, han desempeñado un papel crucial. Dependiente del Prorectorado de Gestión, esta unidad es responsable de la

atención de consultas, recepción, tramitación y seguimiento de denuncias, así como de la promoción y ejecución de herramientas institucionales en estas materias.

Desde su creación en 2021, la UCVAD ha estado compuesta por una becaria administrativa, un equipo técnico conformado por cinco personas: un licenciado en Medicina Ocupacional Especializada (presente hasta 2022), dos licenciados en Trabajo Social y dos licenciados en Psicología; una coordinadora y un asistente de coordinación, Gabriela Pacci y Facundo Silva respectivamente. Sin embargo, esto resulta insuficiente dadas las numerosas tareas de la UCVAD, afirma Pacci. Remarca que, debido a las dificultades presupuestarias, es difícil contratar y retener profesionales especializados en género.

La ordenanza dispuso además la existencia de equipos técnicos en los servicios, cuyos integrantes tienen independencia técnica para la atención de consultas, recepción, tramitación y seguimiento de denuncias que se inicien en estos, además de coordinar con la Unidad Central las tareas de prevención y actuación en la materia.

Los servicios que no cuenten con un equipo técnico, deben designar a una persona que actúe como referente. Estos, al igual que los equipos técnicos, atienden consultas y hacen seguimiento de las denuncias que se inicien en el servicio, y coordinan con la UCVAD las tareas de prevención y actuación necesarias.

El proceso de denuncia inicia con una consulta confidencial. Las víctimas de acoso, violencia o discriminación pueden acudir a la UCVAD, al equipo técnico o a un referente del servicio para recibir orientación. Las denuncias formales se presentan por escrito ante la UCVAD o el equipo técnico. Si es presentada al servicio, se evalúa si este puede gestionarla o si debe ser derivada a la UCVAD.

Asimismo, los servicios universitarios tienen autonomía respecto a las decisiones de los órganos centrales, por lo que cualquier resolución del CDC debe ser ratificada por los servicios, salvo en casos de destitución. Esta dinámica también se aplica a las investigaciones de la UCVAD, cuyas resoluciones son recomendaciones técnicas no vinculantes. Aunque informan a los servicios sobre una situación, estos no están obligados a seguir las recomendaciones.

La UCVAD se comunica con la persona denunciante dentro de las 48 horas hábiles y coordina una entrevista en un plazo de cinco días hábiles, seguida de una entrevista con la persona denunciada. Si se presume una falta administrativa, se informa a las autoridades del servicio. Durante la investigación, ambas partes pueden contar con asistencia legal —que no es proporcionada por la Udelar— y se entrevistan testigos. Las actuaciones son reservadas, pero accesibles para las partes involucradas. El proceso debe completarse en un máximo de 20 días hábiles (es inferior al dispuesto para las denuncias de violencia y discriminación, que es de 30 días), con posibilidad de prórroga en caso de complejidad. Al concluir la investigación, la UCVAD emite un

informe fundamentado que notifica a las partes y comunica al jerarca del servicio. Si se presumen faltas administrativas graves, se recomienda iniciar un procedimiento disciplinario. El CDC se involucra solamente cuando hay posibilidad de destitución.

Al consultar sobre los plazos en que se manejan las denuncias, Silva comenta: “En la práctica no pasan dos años en el proceso de una denuncia. Por lo general, hoy se procesan en mucho menos tiempo, inclusive en mucho menos de un año. Pero lo cierto es que en el plazo legal final podrían ser 60 días más dos años”.

	2019	2020	2021	2022	2023
Prom. de días por denuncia	265	165	62	48,7	41,5

Tabla N°1: Promedio de días por denuncia de violencia, acoso o discriminación según años.
Fuente: Informe UCVAD 2023

Como se aprecia en la tabla presentada anteriormente, el tiempo promedio de tramitación de las denuncias se redujo significativamente entre 2019 y 2023: de 265 días a 41. La reducción de 2021 coincide con el inicio de la gestión de la UCVAD.

La UCVAD implementa un Procedimiento Alternativo de Resolución de Conflictos (PARC), que cumple un rol de mediador para abordar situaciones en las que no hay una evidente relación de poder desigual o cuando el conflicto aún no ha escalado a una situación de violencia explícita. Esto indica que la unidad y la universidad buscan incluir nuevas herramientas para abordar estas situaciones de la forma más eficiente posible.

Desde 2021, se han realizado siete procedimientos PARC. Al ser consultada por la baja cantidad, Pacci explica que esto se debe a que la implementación de este procedimiento se ve limitada por la falta de recursos, lo que impide utilizarlo de manera más amplia y preventiva.

Sobre este tema Rodrigo Arim, rector de la Udelar, aspira a la idea de avanzar hacia un modelo que permita medidas no vinculantes más flexibles y rápidas, sin la necesidad de un proceso sumario completo. También es un intento de responder a la necesidad de proteger a las víctimas sin caer en procedimientos burocráticos que pueden resultar en una revictimización. Esta propuesta apunta a un cambio significativo en la forma en que se manejan las denuncias, buscando un equilibrio entre la protección de las víctimas y el respeto a los derechos procesales de los acusados.

El reto de gestionar el acoso: faltan cifras, sobran casos

Consultada sobre las víctimas de acoso, María Sorondo, asistente del decanato y referente ante situaciones de violencia y acoso en la Facultad de Veterinaria, sentencia: “La mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres, y los acosadores, en su mayoría, son hombres, a menudo en posiciones de poder”.

Además, destaca que esta dinámica refleja una estructura de poder arraigada en la sociedad y en el ámbito académico, donde las desigualdades de género persisten.

Según datos de la UCVAD, la distribución de denuncias por género mantiene una tendencia: las mujeres son las principales denunciadoras, mientras que los hombres son los más denunciados. Este patrón refleja las dinámicas de género que subyacen a muchas de las situaciones de violencia y acoso en la universidad.

Sexo/Género - Modalidad de presentación de denuncia	2019				2020				2021				2022				2023			
	DT(s)		DD(s)		DT(s)		DD(s)		DT(s)		DD(s)		DT(s)		DD(s)		DT(s)		DD(s)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujer / Id. Fem	29	57	17	33	25	78	6	19	36	63	15	26	20	77	8	31	33	72	16	35
Hombre / Id. Masc	17	33	28	55	5	16	17	53	9	16	30	53	4	15	10	38	12	26	23	50
Grupo Mujeres	5	10	2	4	2	6	4	13	5	9	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0
Grupo Hombres	0	0	1	2	0	0	3	9	2	7	2	4	0	0	2	8	0	0	2	4
Grupo Mixto	0	0	2	4	0	0	0	0	5	9	9	16	2	8	4	15	0	0	5	11
Indefinido	0	0	1	2	0	0	2	6	0	0	1	2	0	0	1	4	1	2	0	0
Total	51	100	51	100	32	100	32	100	57	100	57	100	26	100	26	100	46	100	46	100

Tabla N°2: Sexo/Género de denunciadores. Referencias: DT=Denunciadores / DD=Denunciados. Fuente: Informe UCVAD 2023.

Desde la creación de la CPAAD/UCVAD, los números de denuncias han sido oscilantes. Según el informe presentado por la UCVAD en mayo de 2024 al CDC, en 2023 se tramitaron 46 denuncias de violencia, acoso y discriminación. Fueron 20 más respecto a 2022, lo que puede interpretarse como una mayor disposición de la comunidad universitaria para denunciar estas situaciones. No obstante, también puede estar influido por un aumento real de casos.

Estado de las denuncias	2019	2020	2021	2022	2023
En trámite	0	0	0	0	3
Informadas	43	24	47	21	38
Cerradas	8	8	10	5	5
Total de denuncias tramitadas	51	32	57	26	46

Tabla N°3: Cantidad de denuncias por año. Fuente: Informe UCVAD 2023

Las denuncias en trámite, como muestra la Tabla N°3, son aquellas que se encuentran en proceso de realización de entrevistas, análisis, construcción o revisión de un informe. Las denuncias informadas corresponden a procedimientos finalizados por la UCVAD, donde se ha elaborado un informe y se elevó a la máxima autoridad del servicio. Finalmente, las denuncias cerradas son aquellos trámites iniciados que no continuaron su proceso a solicitud de la persona denunciante. Antes de la implementación de la ordenanza actual, solo existía un ámbito central para las denuncias. Esta nueva estructura descentralizada podría explicar la

aparente disminución en el número de denuncias conocidas, ya que solo se dispone de los datos de la UCVAD.

En 2023 la UCVAD tramitó dos denuncias de acoso sexual, tres en 2022, y cuatro en 2021, año de creación de la UCVAD, como se ve en la Tabla N°4. Durante ese mismo año se constataron cuatro denuncias de violencia basada en género en el ámbito educativo, que refieren a la violencia “contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad” estipulada en la Ley 19.580 inciso J. Cabe recordar que, si bien se presenta una disminución de estos dos tipos de denuncias, faltaría contabilizar las que son realizadas directamente en los servicios por sus equipos técnicos.

Tipo de VAD según Def. Art. 3 de Ordenanza	2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%
Acoso sexual	4	8,5	3	14,3	2	5,3
Violencia basada en género	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Violencia basada en género en el ámbito educativo	4	8,5	0	0,0	0	0,0

Tabla N°4: Cantidad de denuncias de acoso sexual tramitadas por la UCVAD.

Fuente: Informe UCVAD 2023

En cuanto a números de denuncias, la Udelar no cuenta con un sistema unificado que gestione los datos tanto de los equipos técnicos de los servicios como de la UCVAD, lo que impide conocer el número total de denuncias tramitadas. Pacci realiza hincapié en la falta de un sistema de gestión de información adecuado que permita a la UCVAD junto a los equipos técnicos y referentes llevar un seguimiento efectivo de las consultas, denuncias y procedimientos. Afirma que esta falta complica la trazabilidad de los casos y la capacidad de generar estadísticas y reportes detallados que podrían ser útiles para la toma de decisiones. Esta carencia también impide la sistematización de datos que podrían ser utilizados para identificar patrones y desarrollar estrategias más efectivas de intervención y prevención.

En este sentido, para Ferreira, integrante del Prorectorado de Gestión, hay “un debe” en cuanto a la gestión de los datos ya que sería necesario un proceso informático que sistematice las denuncias tanto de la UCVAD como de los centros y sus características para poder cuantificarlas y trabajar más sobre ellas. Según informó, se encuentran en diálogos con universidades del exterior para obtener y copiar estos sistemas.

María Montañez, secretaria de relaciones de la Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC) y representante de los funcionarios no docentes en la Comisión Directiva del Hospital de Clínicas, concuerda con la idea de que uno de los mayores problemas es la falta de centralización de las denuncias, ya que algunas pertenecen

al hospital y se tramitan a través de otros servicios, por lo cual el porcentaje debería ser mayor.

Montañez destaca la necesidad de tener mayor discriminación en los datos para un abordaje más preciso y consciente. Ella percibe que la Udelar aborda el tema como un trámite y solo le da importancia cuando un caso se mediatiza, lo cual es lamentable porque “nadie hace una denuncia para que se haga pública” y “la responsabilidad termina siendo siempre institucional”.

Entre la normativa y la práctica: un protocolo que no llega a todos

La abogada Gabriela Albornoz es referente técnica de varios servicios. Fue contratada por la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración en 2019; esa fue la primera institución que tomó la iniciativa de contratar a una persona externa, a partir de la idea de que “es más caro lidiar con los daños que tomar una decisión a tiempo”. A fines de 2020 comenzó a trabajar en la Facultad de Psicología y en 2022 se sumó a la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, y a la Facultad de Ciencias Sociales (FCS). “Se crearon equipos por áreas, como salud o tecnología, para poder cubrir todos los servicios” explica la abogada, ya que varios de los servicios dentro de estas áreas no cuentan con referentes especializados.

Asimismo Silva, asistente de coordinación de la UCVAD, destaca la labor de los equipos técnicos para asegurar que haya imparcialidad. Los profesionales se mueven por códigos de ética que rigen su actuación y garantizan la reserva de confidencialidad. “Esto a veces es una dificultad para combatir los discursos de “no pasa nada” en la universidad. En realidad no es que no pase nada, es que no se tiene que saber y está bien que no se sepa”, afirma.

Sin embargo, no todos los equipos parecen funcionar al ritmo necesario. Victoria Giraldo es estudiante de Ciencia Política de la FCS desde 2021. Representa a la Comisión de Feminismos y Diversidad en la mesa general del Centro de Estudiantes de Ciencias Sociales y forma parte del Comité de Actuación y Prevención en caso de Acoso, Violencia o Discriminación, un ambiente “muy femenino” en palabras de Giraldo. El espacio con la referente no funciona como debería, según Giraldo. La FCS ha tenido diferentes referentes, en principio fue una psicóloga y actualmente es una abogada (Albornoz), la falta de un equipo multidisciplinario es, según la perspectiva de la estudiante, un gran desafío: “el espacio de denuncia sigue siendo muy hostil”, sostiene. En concordancia, Magalí Ivañez, integrante del Centro Universitario Regional Noreste (Cenur) con sede en Rivera, sostiene que los referentes “muchas veces no actúan como se espera”. Asimismo, plantea que muchas situaciones se arreglan “dentro de la sede” o “a nivel de direcciones” y que se intenta “cuidar a los compañeros”.

En la línea de brindar un tratamiento igual y justo a todas las personas denunciantes, Arim menciona la necesidad de adaptar las políticas a los diferentes contextos

dentro de la Udelar. La heterogeneidad de la universidad, con su presencia en diversas regiones del país y en diferentes facultades, presenta un reto adicional. Arim destaca que la aplicación uniforme de estas políticas en contextos tan variados no siempre es posible, y que “el problema que tenemos en el interior es que son comunidades más chicas y, además, tienen un nivel de exposición más grande”.

De manera símil, Ivañez asegura que el equipo que realiza las entrevistas cuando surgen denuncias de acoso sexual lo hacen con “la cabeza de Montevideo” y no llegan a entender la realidad contextual. “Es imprescindible que esté integrado por gente que comprenda la región”, agrega. Asimismo, sostiene que la descentralización no pasa solamente por abrir centros en el interior, sino también elaborar políticas desde esta territorialidad.

Según Ivañez, las víctimas no están protegidas por la ordenanza. Asimismo, afirma que la protección de las víctimas es aún más dificultosa en el Cenur Noreste a causa de la falta de formación ciudadana del centro. “Acá es como otra universidad” asegura, “en Montevideo los estudiantes saben lo que es la defensa de sus derechos y eso acá no sucede”. En este sentido, señala que no existe representante del orden estudiantil en el centro y que no se ve a la universidad como un órgano de formación cívica.

Cabe destacar que Ferreira, del Prorectorado de Gestión, menciona que en 2023 se aprobaron los fondos para crear una unidad específica para todos los Cenures. Si bien se esperaba contar con los primeros avances este año, no hay una fecha determinada y depende de la agilidad burocrática.

En la misma línea, Pacci coordinadora de la UCVAD reconoce que el desconocimiento de la ordenanza es un problema que se agrava en los servicios descentralizados de la Udelar. Declara que “hay servicios universitarios en los que la ordenanza ni siquiera se conoce, y otros donde las condiciones culturales y sociales complican aún más la denuncia”. Esto revela una brecha significativa entre la normativa y su aplicación práctica, especialmente en regiones alejadas de la capital del país, donde el acceso a la información y los recursos son limitados. La implementación desigual de las políticas de prevención y atención crea un ambiente de inseguridad y desconfianza, en el que la falta de una respuesta uniforme y efectiva por parte de la institución perpetúa las desigualdades y compromete la seguridad de las víctimas.

En 2021 la Dirección General de Planeamiento de la Udelar realizó la primera encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación en la Udelar, dirigida a la población de docentes, funcionarios técnicos, administrativos y de servicios y estudiantes de grado de la Udelar, a excepción del Hospital de Clínicas. La encuesta revela que solo alrededor del 20% de los estudiantes conoce el procedimiento de la ordenanza, mientras que entre los funcionarios esta cifra mejora, pero aún es solo del 50%. A pesar de esto, la UCVAD se muestra optimista.

Silva explica: "Hay que darle tiempo a que se vaya diseminando la confianza. El efecto bola de nieve nos viene sirviendo, alguien viene a consultar porque Fulana o Mengano le dijo que consultó y se sintió escuchado, se sintió bien".

Arim coincide en que la comunicación de estas políticas a toda la comunidad universitaria sigue siendo insuficiente. Aunque la universidad ha desarrollado estrategias de difusión, el desconocimiento sobre cómo funcionan estos mecanismos por parte de los estudiantes y el personal docente sugiere que hay un déficit en la transmisión de esta información crucial. Esto no solo dificulta el acceso a los mecanismos de denuncia, sino que también perpetúa una cultura de desconocimiento y desconfianza hacia las políticas de la institución.

Coincidentemente, la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR) también identifica el desconocimiento de la ordenanza como el principal problema a la hora de enfrentar el acoso en la universidad. Es por esto que a fines de 2021 creó la comisión de cultura libre de violencia. En esta línea, realizó talleres de sensibilización y divulgación de la normativa con el fin de dar a conocer el protocolo y en 2023 el acoso sexual fue uno de los temas de la convención de ADUR.

Nestor Rodríguez, licenciado en Psicología con formación en género y docente en la Facultad de Psicología de la Udelar, ha colaborado con ADUR en la creación de lineamientos y en la realización de estos talleres de sensibilización sobre género. Además, Rodríguez integra el programa de Género de la Facultad de Psicología, donde los estudiantes reciben formación en género de manera curricular. Rodríguez considera importante que haya materias obligatorias sobre esta temática en todas las carreras.

Según Ivañez, aunque se han realizado instancias de concientización sobre género, su carácter optativo ha limitado el alcance, ya que solo participan quienes ya están familiarizados con la temática. En la misma línea, Mariana Achugar, secretaria de información y propaganda de ADUR señala que la falta de obligatoriedad en estos talleres ha resultado en una baja participación, concentrada principalmente en mujeres y docentes de grados menores.

Montañez señala que la vergüenza es un factor clave que frena las denuncias, y muchas veces las consultas se realizan indirectamente por quienes temen identificarse. A pesar de los esfuerzos por difundir el protocolo en el hospital, la alta rotación de personal dificulta su alcance, mientras que el escepticismo entre los trabajadores sobre la resolución efectiva de los casos perpetúa el miedo y limita la denuncia a situaciones extremas.

Cambios culturales, el verdadero desafío

Según Ferreira, del Prorectorado de Gestión, es necesario revisar la ordenanza con cierta periodicidad. Uno de los aspectos a modificar de la ordenanza es el público al

que apunta. Para Ferreira es necesario incluir poblaciones tales como los pacientes, ya que en prácticas profesionales ha habido casos de acoso sexual hacia estudiantes de la salud. Por otro lado, considera que las destituciones y los traslados de docentes denunciados por acoso constituyen respuestas positivas generadas por los mecanismos implementados. Sin embargo, las recontrataciones de estos mismos docentes algunos meses después en los mismos servicios son considerados como “debilidades” por la integrante del prorectorado.

En este sentido, Ferreira desarrolla que los mayores desafíos de la Udelar hacia la erradicación del acoso son la generación de una mayor sensibilización y la discusión de conductas normalizadas por parte de la academia. Achugar resalta que existen prácticas naturalizadas en la profesión, como las reuniones sociales para discutir asuntos laborales, que no se perciben como inapropiadas. Según ella, “el punitivismo no es la solución; es necesario creer que las personas pueden transformarse y reeducarse, brindándoles herramientas y apoyo, ya que las personas somos productos de una cultura”.

Arim coincide en que la mera implementación de protocolos no es suficiente sin un cambio cultural que los respalde. Declara que “el mundo universitario vive bajo una ilusión de que el funcionamiento es horizontal”. Indica que aún existe una resistencia cultural a reconocer y confrontar las desigualdades estructurales que subyacen al problema del acoso. Añade que es necesario dismantelar estas percepciones para generar un entorno donde las políticas de género y acoso sean verdaderamente efectivas.

Achugar señala que el abordaje del acoso sexual en la universidad no está entre las prioridades y debe conciliar distintas visiones individuales. Afirma que “no hay una cultura institucional de tener normas claras sobre los comportamientos y sus consecuencias”, lo que complica el accionar y la percepción de estas situaciones. Los vínculos problemáticos y la pequeña comunidad académica uruguaya también representan una falta de garantías, ya que “todos se conocen”. Además, la falta de presupuesto afecta los mecanismos antiacoso, especialmente en el interior, donde servicios como el Centro Universitario Regional Este carecen de referentes o equipos técnicos. Por otra parte, los integrantes de este tipo de equipos técnicos a menudo reciben remuneraciones bajas o nulas y sufren recortes.

Aunque se promueve la imparcialidad y la confidencialidad, el entorno circundante puede influir en los casos de acoso, lo que resalta la necesidad de superar deficiencias estructurales y fomentar una cultura de apoyo. Albornoz destaca que la confianza en los mecanismos es fundamental y señala que no se puede esperar confianza externa si quienes integran el sistema tampoco la tienen.

Asimismo, Albornoz explica que cuando se trata de acompañar a alguien que está en proceso de realizar una denuncia, “hay que trabajar sobre una expectativa. ‘Ahora va a pasar esto y te van a hacer preguntas, van a ser muy directas, va a ser

un espacio muy hostil'. Tenés que trabajar en preparar al otro". Al tener estas características, el procedimiento suele ser revictimizante, esto deriva de ser un proceso administrativo. De igual forma, luego de que comienza este proceso, el referente no vuelve a ser notificado.

Para Rodríguez, la Universidad no está alejada de las problemáticas sociales y el acoso sexual es un ejemplo más de la inexistencia de "un afuera y un adentro". Asimismo, señala que es favorable que la institución genere mecanismos para "mirarse a sí misma" y en este sentido destaca la realización de la encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación.

Rodríguez subraya la importancia de evaluar las políticas implementadas para combatir el acoso sexual. Sin embargo, plantea que en Uruguay "no hay una tradición robusta de evaluación de políticas públicas". Para el psicólogo, es crucial establecer objetivos y métodos para medir la eficiencia de estas políticas a corto y largo plazo, reconociendo que "los terrenos en temática sexual están siempre en disputa" y son complejos. También menciona que las políticas enfocadas en la violencia contra la mujer carecen de seguimiento y evaluación.

La complejidad del proceso y la prolongación de los pasos puede dificultar la obtención de pruebas concluyentes y la identificación de los responsables, contribuir a la sensación de impunidad de los acosadores y socavar la confianza en el sistema de justicia. Estas dificultades no solo retrasan la resolución de los casos, sino que también pueden exponer aún más a las víctimas a situaciones de vulnerabilidad y estrés emocional. Sorondo subraya que esta falta de confianza puede desalentar a las víctimas a denunciar. Así como remarca la importancia de proporcionar apoyo terapéutico adecuado a quien denuncia, reconoce que la institución carece de acceso a terapia, lo que deja a las víctimas en una posición vulnerable sin el respaldo necesario para superar el trauma del acoso.

Pensando en el futuro, Silva entiende que aunque la ordenanza ha ayudado a ampliar y garantizar derechos, deja algunas situaciones en el limbo. "Estos procesos muchas veces están mediados por abogados y es parte del derecho de quien es denunciado tener asistencia, pero también de quien denuncia, pero a la vez la Universidad no puede dar asistencia para abordar una situación que pasa en la propia universidad", ejemplifica el psicólogo.

La percepción de revictimización es un problema recurrente en el tratamiento de denuncias de acoso sexual en la Udelar. La coordinadora de la UCVAD, destaca que la falta de confidencialidad y la lentitud de los procesos internos pueden llevar a que las víctimas se sientan desprotegidas y vulnerables. "Hay denuncias que no avanzan porque se prioriza la relación entre colegas, lo que genera una falta de credibilidad en el sistema", afirma Pacci.

El tratamiento de las denuncias de acoso sexual presenta desafíos específicos que no se observan en otras formas de violencia o discriminación. La relación de poder implícita en muchos de estos casos hace que las víctimas enfrenten mayores obstáculos para denunciar y acceder a la justicia. Como menciona Pacci, “el acoso sexual suele implicar una relación de poder que complica la denuncia y expone más a la víctima a situaciones de revictimización”.

Este contexto exige un enfoque diferenciado que contemple no solo la protección de la víctima, sino también la implementación de medidas que mitiguen el impacto de estas relaciones de poder. La escasez de protocolos específicos para abordar estas particularidades puede llevar a un trato homogéneo de las denuncias, sin considerar las complejidades inherentes a cada caso. Este enfoque genérico no solo es ineficaz, sino que también puede resultar perjudicial para las víctimas, quienes se enfrentan a un sistema que no logra responder adecuadamente a sus necesidades.

Aunque la normativa de la Udelar contempla la posibilidad de implementar medidas de reparación para las víctimas de acoso, en la práctica existe una brecha significativa entre lo que se establece y lo que se implementa. Pacci destaca la importancia de brindar acompañamiento terapéutico, apoyo legal y seguimiento a las víctimas tras la denuncia.

Arim menciona la necesidad de seguir mejorando las políticas institucionales, no solo mediante la asignación de mayores recursos, sino también a través del diálogo con otras instituciones y la adaptación de sus normativas a las necesidades específicas de la Udelar. La propuesta de desarrollar un código de ética que defina claramente lo aceptable y lo inaceptable en el ámbito universitario es un paso en esta dirección, aunque su éxito dependerá de cómo se implemente y se comunique a la comunidad universitaria.

Prevención, el lujo que la Udelar no puede costear

Todas las personas entrevistadas, más temprano o más tarde, mencionan el problema presupuestal. Es evidente que para implementar cualquier política institucional el presupuesto constituye un eje central. Este problema se manifiesta en la falta de equipos y referentes en ciertos centros, la escasez de datos discriminados y la baja remuneración o incluso la falta de personal para tratar estas problemáticas.

La UCVAD ha evolucionado para atender el creciente número de denuncias de acoso sexual en la Udelar, pero la falta de recursos sigue limitando su capacidad de acción. Como indicó Pacci, operar con recursos insuficientes afecta el seguimiento de los casos y convierte en insuficiente la respuesta institucional, pese al discurso proactivo de la universidad. Esta precariedad también impacta en la rapidez de los procesos y desincentiva las denuncias, perpetuando un entorno de impunidad y dificultando la realización de campañas preventivas.

El informe de la UCVAD de 2023 recomienda aumentar los recursos humanos y promover la formación continua del personal, así como establecer mecanismos de monitoreo y evaluación permanentes para identificar patrones de violencia y medir la efectividad de las políticas, creando un entorno más seguro y de apoyo para la comunidad universitaria. También sugiere la creación de una red de apoyo interuniversitaria, que facilite el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre distintas instituciones de educación superior.

Si bien el Prorectorado de Gestión, recibe los informes semestrales de la UCVAD, carece de datos discriminados. Esa es una deficiencia señalada por Ferreira, quien considera al presupuesto un factor clave para diseñar políticas, encuestas y actividades de sensibilización adecuadas. El hecho de que no se conozca con exactitud el número de denuncias o las características de denunciantes y denunciados representa una gran dificultad a la hora de pensar las políticas públicas.

Uno de los principales desafíos identificados por Arim es mantener y mejorar la efectividad de los mecanismos de denuncia y el funcionamiento de los equipos técnicos, así como de la UCVAD. A pesar de las mejoras logradas, como la consolidación de estos equipos y la creación de protocolos específicos, el sistema sigue enfrentando problemas estructurales que limitan su operatividad. Por ejemplo, la falta de personal adecuado y de recursos suficientes para atender la demanda existente y potenciar las acciones de prevención pone en riesgo la efectividad de las políticas implementadas. Arim sostiene que los requerimientos presupuestales son muchos para una institución de 160.000 estudiantes y eso amplifica el reto que enfrenta la institución.

Referencias

Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR). (2022) *Declaración de ADUR por la construcción de una cultura laboral libre de violencias.*

Búsqueda (2019). Profesor grado 5 de Odontología fue recontratado por la facultad tras renunciar por una denuncia de acoso sexual a una pasante. Recuperado de: <https://www.búsqueda.com.uy/Secciones/Profesor-grado-5-de-Odontologia-fue-recontratado-por-la-facultad-tras-renunciar-por-una-denuncia-de-acoso-sexual-a-una-pasante-uc41448>

Búsqueda (2023). La Facultad de Ciencias renueva matemático denunciado por acoso sexual. Recuperado de: <https://www.búsqueda.com.uy/Secciones/La-Facultad-de-Ciencias-renueva-a-matematico-denunciado-por-acoso-sexual-uc55598>

Búsqueda (2023). Destituyen a grado 5 de Veterinaria por “acoso sexual y laboral”. Recuperado de: <https://www.búsqueda.com.uy/Secciones/Destituyen-a-grado-5-de-Veterinaria-por-acoso-sexual-y-laboral-uc58474>

Dirección General Jurídica Universidad de la República. (2020). *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.* Universidad de la República.

Dirección General Jurídica Universidad de la República. (2024). *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.* Universidad de la República.

Kenig, S., & Ryan, K. M. (2021). *Sexual Harassment and Misconduct in Higher Education: Reflections and New Perspectives.* Routledge, 102-104

Ley N°18.561 de 2009. Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. 11 de setiembre de 2009.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio.* Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Office for Students. (2022). Insight 15. Tackling sexual misconduct in universities and colleges.

ONU Mujeres. (2021). *Midiendo la pandemia silenciosa: La violencia contra las mujeres durante el COVID-19*.

Paludi, M.; Nydegger, R.; DeSouza, E.; Nydegger, L. y Dicker, K. A. (2006): International Perspectives on Sexual Harassment of College Students. *The Sounds of Silence. Annals New York Academy of Sciences*, (1087) 103-120.

Pomaquero, M., y Pomaquero, J. (2018). Acoso sexual en estudiantes universitarios. Análisis cuantitativo del impacto de la campaña acoso acuso en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/acoso-sexual-esepoch.html>

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*, colección Mapas 45. Madrid. Traficantes de Sueños, 44-46

