



DIÁLOGO SOBRE LOS CAMINOS RECORRIDOS Y DESAFÍOS
EN LOS ABORDAJES DE LA VIOLENCIA, ACOSO
Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Relatoría Desafíos institucionales en violencia, acoso y discriminación



Autoría

Ammazzagatti, Pamela; De Los Santos, Alejandro

Coordinación técnica

Gabriela Pacci y Facundo Silva

Institucionalidad

Prorectorado de Gestión

Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación

Fecha

28 de octubre de 2024

PRORRECTORADO
DE GESTIÓN



175
AÑOS



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Sobre los autores

Alejandro De Los Santos

Estudiante avanzado de la Licenciatura en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Realiza una pasantía en el Espacio G de la Escuela de Gobierno, del Prorectorado de Gestión. Contacto: alejandro.delossantos.fcs@gmail.com

Pamela Ammazzagatti

Estudiante avanzada de la Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Becaria administrativa en la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación. Contacto: pamela.ammazzagatti@udelar.edu.uy

Índice

5 Introducción

Presentación del contexto institucional
Política institucional sobre violencia, acoso y discriminación
Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación
Comisión Central sobre Violencia, Acoso Y Discriminación (ccvAD)
Comisiones Asesoras de los Servicios Universitarios
Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (ucvAD)
Equipos técnicos y referentes

10 Conversatorio

Objetivos del conversatorio
Participantes

11 Principales ideas y debate

Desafíos en la implementación de la ordenanza
Claves para la prevención: acciones y procesos a transitar
Necesidades de actualización normativa y ajustes de procedimiento
Reflexiones finales

19 Bibliografía

Normativas y resoluciones referenciadas

Introducción

El presente documento desarrolla una relatoría del proceso de trabajo realizado en el marco del VII Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional y 1.º Encuentro Uruguayo sobre violencia en el trabajo, donde se realizó un conversatorio el día jueves 10 de agosto del 2023 de 14.00 a 17.00, en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (Udelar), en el departamento de Montevideo.

Dada la convocatoria, surge a iniciativa de la organización del Congreso y en diálogo con la Coordinación de la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación de la Udelar, la posibilidad de proponer un espacio de intercambio respecto a la implementación de la política institucional en la materia y la nueva Ordenanza de actuación (aprobada en 2020 y puesta en vigencia en abril, 2021) ante las diferentes situaciones de violencia, acoso y discriminación que se den en los ámbitos reconocidos como parte de la organización. Fueron invitados a participar como exponentes en el conversatorio distintos profesionales a cargo de llevar adelante la política institucional sobre violencia, acoso y discriminación en la Udelar desde sus distintos roles.

La relatoría comienza explicando el contexto institucional en el cual se encuentra inmersa la política, mencionando las características de la Udelar y sus principales componentes. Luego desarrolla el propio proceso histórico de la política institucional; teniendo en cuenta su marco político y legal; y haciendo hincapié en la ordenanza de actuación vigente mencionada anteriormente.

Posteriormente se detallan los diferentes actores institucionales que componen la política institucional, sus funciones y tareas definidas por la ordenanza de actuación.

Luego, se plantea un análisis reflexivo sobre los ejes de debate principales llevados a cabo en el Conversatorio: *desafíos en la implementación de la Ordenanza; claves para la prevención: acciones y procesos a transitar; necesidades de actualización normativa y ajustes de procedimiento.*

Finalmente, se compartirán reflexiones finales sobre lo dicho en el conversatorio, así como también lo que fue omitido en este y que los autores consideran de importancia para la discusión de la temática.

El objetivo de esta relatoría es generar una memoria de lo ocurrido y de las ideas surgidas en el conversatorio, aportar y enriquecer el debate respecto a cómo se abordan las situaciones de violencia, acoso y discriminación en Udelar.

Presentación del contexto institucional

A modo de presentación, la Universidad de la República es un ente estatal autónomo consagrado como tal en la Constitución de la República Oriental del Uruguay (1967, art. 202), fue fundada el 18 de julio de 1849 y se le considera la primera universidad del país. La Universidad es pública, gratuita, autónoma, y cogobernada por representantes de tres diferentes órdenes: estudiantes, docentes y egresados, estos tienen derecho a la total libertad de opinión a la hora de ejercer el cogobierno según la Carta Orgánica de la Universidad de la República (Ley N°12.549, 1958, art. 3).

La Udelar tiene tres funciones fundamentales: Enseñanza, Investigación y Extensión. Cada una cuenta con un prorectorado específico que se encarga de que dichas funciones sean llevadas a cabo. Asimismo, la Udelar tiene como fines:

“(…) acrecentar, difundir y defender la cultura; impulsar y proteger la investigación científica y las actividades artísticas y contribuir al estudio de los problemas de interés general y propender a su

comprensión pública; defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno.” (art. 2)

Por otra parte también cuenta con el Prorectorado de Gestión, el cual busca mantener un funcionamiento ágil de la institución¹, con el Consejo Directivo Central, el Rector y la Asamblea General del Claustro, órganos que a través del cogobierno se encargan de los asuntos generales de la Udelar (art. 6).

En cuanto a la comunidad universitaria, la Udelar representa el 86,2 % de la matrícula de educación universitaria de todo el país, cuenta con más de 139000 estudiantes activos de grado y 9500 de posgrado (Udelar 2020a). La oferta académica comprende 160 carreras (de Grado, Técnicas, Ciclos Iniciales, otras modalidades) y se distribuyen en 15 Facultades, 3 Institutos, 6 Escuelas y 3 Centros Universitarios Regionales en el interior del país. Estos centros regionales abarcan servicios que se distribuyen por diferentes departamentos, democratizando geográficamente el acceso a la educación. También cuenta con 11500 cargos docentes y 6400 funcionarios técnicos, administrativos y de servicio de los cuales 3915 cumplen su función en el Hospital de Clínicas²; (Udelar, 2020).

La Udelar, en concordancia con el momento socio-histórico actual, asiste a una creciente transformación en materia de derechos humanos tanto a nivel político como normativo. Existen una serie de cambios socio-culturales en cuanto a la percepción de los derechos humanos y su cumplimiento que han llevado a la sociedad al debate y a la reflexión, siendo Uruguay un país que ha ratificado tratados internacionales y ha promulgado leyes en materia de los mismos. Esto significa su reconocimiento, y con este, el derecho a tener una vida libre de discriminación.

Algunas de las leyes que muestran esta evolución son la *Ley N°17.817 (2004) Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación*, la *Ley N°18.651 (2010), de protección integral de las personas con discapacidad*, La *Ley N°19.684 (2018) Ley integral para personas trans (2018)*, y la *Ley N°19.580 (2019) de Violencia basada en género hacia las mujeres*, la cual reconoce a la violencia de género en sus múltiples formas y variantes.

En cuanto a situaciones de violencia y acoso en el trabajo, Uruguay en el año 2019 se convierte en el primer país en ratificar el Convenio 190 de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020), el cual tiene por objeto la eliminación de la violencia y el acoso en dicha área. En esta línea define las manifestaciones de violencia y acoso como:

“(…) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” (Art. 1).

Bajo esta normativa internacional, los estados ratificantes deben de implementar políticas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como a la igualdad, no discriminación, no acoso y no violencia, exigiendo el desarrollo de estrategias y herramientas que permitan espacios de trabajo libres de estos comportamientos.

En la Udelar se inician acciones para abordar la problemática a partir del año 2012, a iniciativa de la Agrupación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR) y la Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (УТНС). Estas agrupaciones ponen en discusión formalizar políticas que aborden situaciones de violencia y acoso, desde una postura salubrista hacia los trabajadores de la universidad (2020b). La propuesta se origina a partir de la visibilización de relaciones laborales no saludables y malos climas de trabajo, que lleva a comportamientos hostiles y violentos. A partir de este planteo, se le encomienda a Prorectorado de Gestión bajo el asesoramiento de técnicos especializados en el área, la creación de una comisión para abordar las situaciones de VAD que tengan lugar dentro de la Udelar (2020b). En esta línea, en el año 2013 el CDGAP (Consejo Delegado de Gestión Administrativa y Presupuestal) aprueba el “Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República”, creando la Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la

1. Prorectorado: Creación y cometidos (<https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/pro-rectorado>)

2. Datos al 2020, en el caso de los funcionarios del Hospital de Clínicas se cuentan también residentes, practicantes y suplentes (2020a)

Discriminación (CPAAD), lo que supone el establecimiento de una política con metodología de abordaje para las situaciones antes mencionadas. (2020b).

La CPAAD estaba integrada por representantes de los tres órdenes, Prorectorado de Gestión, AFFUR, UTHC, Comisión PCET-MALUR, División Universitaria de Salud, Programa de Salud Mental de la Udelar y Red Temática de Estudios de Género de la Udelar. (Udelar 2020b, p.3). Entre sus funciones estaba asesorar al Consejo Directivo Central (CDC), proponer estrategias de prevención y capacitación, dirigir el proceso de denuncia bajo la aplicación del procedimiento aprobado, llevar a cabo seguimientos e informes de los casos, así como también promover su investigación si se considera necesario (p.3).

Sin embargo este procedimiento no se cumplió en todos sus términos dadas las dificultades para el tratamiento de las denuncias, como la ausencia de equipos técnicos, de espacio físico para el desarrollo de las tareas y la falta de presupuesto (Udelar 2020b p.3). En consecuencia este modelo fue cambiado para el año 2019, en el que se comienza una nueva propuesta de diseño institucional.

Asimismo, en dicho año se refuerza el compromiso que mantiene la Udelar respecto a no admitir situaciones de violencia, acoso o discriminación en los ámbitos reconocidos como institucionales por parte de la misma:

“(…) En la sesión del 26/3/2019 se reafirma el compromiso de la Udelar de no admitir conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio.” (Ibidem)

Política institucional sobre violencia, acoso y discriminación

Siendo que en la Udelar no son admisibles los actos y/o comportamientos de carácter violento, hostil, irrespetuoso o discriminatorio (Udelar 2020b, p.4), al día de hoy es parte de sus competencias la promoción de espacios libres de violencia, acoso y discriminación, tanto entre sus miembros como en todos sus ámbitos de actuación (Udelar, 2020a).

A partir de esta premisa, se propone la implementación de una política institucional para abordar la problemática dentro del ámbito de la Udelar. En este sentido, el abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación implica considerar raíces estructurales y culturales, construidas social e históricamente.

“Analizar las relaciones sociales en la Universidad supone componer la trama de poder y visualizar las fuerzas que se dan y producen en ella. El ámbito, la afectación y quiénes están expuestos, son permeados por causas estructurales (in)visibles en las prácticas cotidianas de la relación social y cuyas consecuencias pueden observarse en la vulneración de la vida personal e institucional.” (Ibidem)

La política institucional que propone la Udelar contiene elementos que hacen a la prevención, monitoreo y atención, “preservando el derecho al trabajo y estudio de sus integrantes y fomentando la participación de toda la comunidad educativa en la detección, prevención y promoción de formas de relacionamiento libres de violencia.” (Ibidem)

La *prevención* es el primer componente de la política institucional y se propone “promover cambios culturales en las pautas de funcionamiento que constituyan el sostén de una convivencia universitaria sana” (Ibidem). Para ello se notifica a todos sus integrantes de su existencia, así como su visualización en todos los portales y sistemas educativos y de gestión de la universidad. También incluye la capacitación de la comunidad universitaria en la temática, especialmente en los cargos de conducción y campañas de concientización. El monitoreo, segundo componente, busca conocer de forma continua el estado de situación

de la institución en relación a los aspectos referidos. La *atención* (actos que se realizan dentro de procedimientos formales), amplía los protocolos que existían anteriormente con nuevos mecanismos, una institucionalidad fortalecida y responsabilidades nuevas.

Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación

La ordenanza de actuación ante situaciones de VAD (*Res. N° 5 de C.D.C. de 22/xii/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/xii/2020*) surge a partir de la Política Institucional propuesta por la Udelar, comprende 21 artículos y tiene como objetivo regir “(...) los procedimientos de actuación realizados por la Udelar ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, a fin de preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.” (art. 1). También establece su ámbito de aplicación alcanzando a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, egresados, funcionarios TAS (técnico, administrativo y de servicios), funcionarios tercerizados, entre otros. Comprende el abordaje de situaciones de VAD que tengan lugar en las sedes universitarias, o que se den en otros espacios reconocidos como institucionales (art. 2).

La ordenanza también define distintos tipos de violencia: violencia en el lugar de trabajo; violencia psicológica en el trabajo y el estudio; acoso moral; acoso sexual; discriminación; violencia basada en género; violencia laboral basada en género y violencia en el ámbito educativo basada en género (art. 3).

En el cuarto artículo de la ordenanza, se definen los 12 principios que la rigen, estos son: Legalidad, Celeridad, Confidencialidad, Reserva, Imparcialidad, Buena fe y lealtad, No revictimización, Prohibición de represalias, Igualdad y no discriminación, Presunción de inocencia, Valoración de la prueba, Garantía de no confrontación (art. 4).

Se establece la creación y las funciones de Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (ccvad) y la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (ucvad) así como la de otros actores institucionales encargados de llevar a cabo o asistir en la implementación de la política: Comisiones Asesoras de los Servicios Universitarios, Equipos Técnicos de los Servicios y Referentes de Servicios (art. 5 – art. 11).

Comisión Central sobre Violencia, Acoso Y Discriminación (CCVAD)

La ccvad es un ámbito cogobernado integrado por: Prorectorado de Gestión (el cual la preside y es responsable de la ejecución de las políticas de actuación en materia VAD); un delegado por cada una de las áreas universitarias (social-artística; salud; tecnología, ciencias de la naturaleza y hábitat), un delegado de cada orden universitario (estudiante, docente, egresado) y dos delegados de funcionarios TAS.

Según la ordenanza de actuación (art. 6) sus atribuciones son: asesorar al CDC sobre las medidas y acciones para llevar adelante la política de prevención y actuación; así como sugerir el modo de satisfacer las necesidades y requerimientos de la institución en la materia, a su vez los órganos universitarios también pueden solicitar el asesoramiento de esta comisión. Finalmente, otro de sus cometidos es proponer acciones de sensibilización y capacitación en la temática.

Comisiones Asesoras de los Servicios Universitarios

Por su parte las comisiones asesoras de los servicios universitarios realizan un asesoramiento correspondiente dentro de cada servicio, tomando en cuenta las especificidades que conlleva la implementación de la ordenanza en cada uno.

Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD)

La UCVAD es el organismo que ejecuta los procedimientos de denuncia y consultas previstos en la ordenanza de actuación (2020), y pone en práctica los mecanismos desarrollados para prevenir y abordar las situaciones de violencia, acoso y/o discriminación que surjan en el ámbito de Udelar. Se trata de una dependencia de Prorectorado de Gestión con independencia técnica, cuyos integrantes son designados por el Consejo Directivo Central (Ordenanza, 2020, art 7) en base a su formación y experticia relacionada con la problemática objetivo en el área de la psicología, las ciencias sociales o el derecho. Tiene por cometidos la recepción, atención y asesoramiento de consultas; la recepción, tramitación y seguimiento de denuncias; y la realización del procedimiento alternativo de resolución de conflictos. Siendo estos tres los procedimientos de abordaje ante situaciones de VAD (Ordenanza, 2020, Art. 8).

Siguiendo esta línea, se piensa en la consulta como primer acercamiento a la situación, esta herramienta tiene el objetivo de brindar asesoramiento, verificar la pertinencia del caso respecto a las temáticas concernientes a UCVAD en caso de que la persona opte por el procedimiento de denuncia; además de orientar sobre otras acciones posibles que puedan contribuir en la resolución de la situación sin necesidad de realizar una denuncia. En este sentido se toma a la denuncia como un último recurso.

Equipos técnicos y referentes

Además de la UCVAD existen los equipos técnicos y referentes de los servicios. La diferencia entre estos es que los equipos técnicos (que mayormente son representantes de un área o conjunto de servicios) están formados por técnicos especializados en VAD, que tienen la potestad de recibir, tramitar y seguir denuncias de forma interna y autónoma, se trata de funcionarios pagos que realizan su labor bajo contrato. Mientras que por otro lado, los referentes son personas elegidas sobre la base de la confianza debido a su interés e implicancia en la temática, realizan las tareas de forma voluntaria y no necesariamente son especialistas. En ambos casos se tiene comunicación con UCVAD y con comisiones asesoras.

El objetivo de estos ámbitos de actuación técnica, de referencia y de asesoramiento al cogobierno, es contribuir a una universidad libre de VAD, desde una perspectiva especializada y descentralizada y democrática.

Conversatorio

Objetivos del conversatorio

Diálogo y reflexionar sobre los caminos recorridos y los desafíos en el abordaje de la violencia, el acoso y la discriminación en la Udelar.

Participantes

- Moderador del conversatorio / Asistente de Coordinación de ucvaD: Lic. Psicología. Facundo Silva
- Rector de Gestión / Presidente de la ccvaD: Dr. Luis Leopold (Dr. en Ciencias Sociales, Magíster en gerontología social, Lic. Psicología.)
- Integrante de ccvaD, representante del área social y artística: Lourdes Martinez (Diploma en género y políticas de igualdad, Procuradora, Jefa de sección secretaría y comisiones en FARTES)
- Coordinadora de ucvaD: Lic. en Trabajo Social. Gabriela Pacci (candidata a Dra. en Estudios de Género de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina)
- Asesora técnica vAD: Dra. Gabriela Albornoz (Dra. en Derecho y Ciencias Sociales, asesora en Facultad de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración)
- Asesora técnica vAD: Dra. Mariela Fiorito (Dra. en Derecho y Ciencias Sociales, Diploma en Género y Políticas de Igualdad, integrante del equipo técnico del Área de Tecnología, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat)
- Referente en vAD: Dra. María Laura Sorondo (Dra. en Veterinaria, referente vAD de la Facultad de Veterinaria)
- Referente en vAD: Dra. Amparo Fernández (Dra. en Lingüística, referente vAD en Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación)
- Referente en vAD: Lic. Silvana Herou (Lic. en Ciencias de la Educación, Magíster en Gestión y Políticas Educativas, referente vAD en Facultad de Odontología)

Principales ideas y debate

La propuesta del conversatorio se plantea desde tres ejes temáticos:

1. desafíos en la implementación de la ordenanza;
2. claves para la prevención: acciones y procesos a transitar;
3. necesidades de actualización normativa y ajustes de procedimiento. A partir de este planteo se presentan las principales ideas de análisis en esta relatoría.

Desafíos en la implementación de la ordenanza

Contexto socio histórico

A lo largo del conversatorio, varios participantes estarían de acuerdo con la importancia del contexto histórico en el que se inicia esta nueva etapa del abordaje institucional de la problemática, poniendo el foco en el contexto político en el que se ve inmerso y entendiendo que la discusión sobre esta problemática que se da dentro de la institución no es ajena a los procesos sociales, culturales y políticos que ocurren puertas afuera. En este sentido, desde fines del siglo xx e inicios del xxi se asiste a una profundización de las políticas pro derechos humanos (DD.HH) alrededor del mundo, asentándose temáticas como los derechos de la mujer, la diversidad sexual, la diversidad étnica, la interseccionalidad, y los derechos sexuales y reproductivos (Istebot, 2021). Uruguay no es ajeno a este proceso, habiéndose desarrollado una serie de políticas en temática de agenda de género y lucha por los derechos de las personas LGBTQ+ entre otros, en los últimos años (p.31).

El prorector de Gestión comparte que el abordaje de estos temas se encuentra en auge debido a la influencia de los movimientos feministas, los cuales han aportado a la desnaturalización de la violencia estructural. Para la coordinadora de la ucvaD dicha violencia se ve amparada por organizaciones como el Estado, el cual desde su perspectiva, sigue fundando sus marcos normativos e institucionales, así como sus estrategias de intervención social, bajo un modelo de sujeto hegemónico (varón, blanco, occidental, heterosexual, con poder socioeconómico medio-alto o alto). Este respaldo se traslada a todos los ámbitos de la sociedad, incluidas las organizaciones educativas como la Udelar, traducándose en una legitimación de los comportamientos – que se tratan de erradicar – por parte de la comunidad que la integra. Segato (2003) explica que la reproducción de la violencia es posterior a la reproducción de poder y estatus, y que su obediencia es perpetuadora de un orden social jerárquico que reproduce mandatos de discriminación hacia los grupos sociales no dominantes (p.257-258), lo que podría explicar la perpetuación de este arquetipo de sujeto en el poder, aún en un contexto de desarrollo y expansión de políticas afirmativas de derechos humanos.

En cuanto al momento específico en que se incorporó la ordenanza, uno de los desafíos iniciales señalados se relaciona con que su implementación se da en el auge de la pandemia de covid-19. La integrante de la ccvaD introduce el tema argumentando que la ordenanza no tuvo la visibilidad que pudo haber tenido debido a que el contexto sanitario desvió la atención de los hechos de vAd, dejando “de ser un punto a atender”, y dificultando aún más la implementación de la política en sus inicios, para ella “la ordenanza pareciera que se aprobó ayer, un camino totalmente nuevo.” En este sentido, si bien se sostiene que la pandemia covid-19 influyó en la ejecución de las políticas institucionales y el desarrollo habitual de la vida universitaria, también se entiende que hay asuntos que sucedían antes de ésta “y aún siguen pasando”, como afirmó en su intervención la referente sobre vAd de la Facultad de Veterinaria, lo que podría leerse como una minimización del impacto que tendría un fenómeno global en una comunidad determinada. Sin embargo, esto también podría tomarse como ejemplo

que aún frente a fenómenos de tal magnitud, como una emergencia sanitaria a nivel global, las resistencias – culturales y políticas – dentro de la organización permanecen casi intactas a lo largo del tiempo si no se abordan efectiva y activamente.

Enfrentar resistencias

El término “resistencia” es utilizado por varias participantes a lo largo del conversatorio, entendiéndose como la oposición y rechazo a las políticas en materia VAD, por parte de algunos grupos y/o individuos dentro de la misma organización; y distanciándose de la “resistencia” entendida como aquella que ejercen los sujetos o grupalidades al verse en una situación de vulnerabilidad hacia sus DD.HH – o de subyugación – y posicionándose como un opuesto a la dominación (Riero, 2010).

En palabras de una de las integrantes del equipo técnico del Área de Tecnología, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, en la medida en que la Udelar avanza hacia una universidad más justa e igualitaria emergen “resistencias” que es necesario identificar y desarticular. Éstas pueden definirse como otro de los desafíos y, al parecer, como uno de los más importantes, dada la doble dimensión que aborda. Por un lado, en el abordaje de la problemática en sí (violencia, acoso y discriminación), la resistencia se esperaría por parte de los sujetos cuyos comportamientos la política busca cambiar, y por parte de las autoridades institucionales que lo entienden como algo “natural.” Por otro lado, la resistencia también puede darse debido a la dinámica institucional y los entramados de poder – y la lucha por éste – dentro de una organización. Aunque ambos ámbitos no tienen porqué ser excluyentes, dado que la resistencia cultural por parte de ciertos actores encuentra en el poder institucional una forma efectiva de enlentecer los esfuerzos internos que realizan otros actores para llevar adelante cambios culturales.

Definido el concepto de resistencia utilizado por las participantes, el origen de ésta sería la naturalización, la cual para Marqués (1982), es entender los fenómenos sociales como algo dado, desconociendo su proceso socio-histórico y aceptando las condiciones del mismo, independientemente de que implique una falta de ética, de esta forma para este autor la naturalización de los fenómenos sociales termina por limitar la reflexión crítica de la sociedad. Esto puede reafirmarse desde la perspectiva de Bourdieu, quien define el concepto de *habitus* (Bourdieu, 1996) a partir de un proceso de inculcación que transforma lo cultural en natural, condicionando las “disposiciones y la realización de prácticas” de los sujetos. Dicho de otra forma, las situaciones de violencia, acoso y discriminación se ven naturalizadas en el ámbito cotidiano, siendo su desnaturalización un desafío.

Otra de las participantes, en su calidad de técnica asesora en diferentes servicios, agrega: “(...) cualquier política que implique la modificación de estructuras y de culturas en donde hay ciertos beneficios para algunas personas y para otras no, siempre es un gran desafío la transición (...)”, y expresa que es por ello que las mismas significan una incomodidad a nivel social. El sentimiento de incomodidad ante estas nuevas políticas significa que se están modificando estructuras socioculturales y ello es causal de resistencia por parte de aquellos sujetos que no tienen intención de ceder su postura ante estos cambios, en palabras de referente VAD de la Facultad de Veterinaria “(...) mucha gente se identifica con esas conductas que están naturalizadas.” En suma, la coordinadora de la UCVAO aporta: las políticas VAD causan incomodidad porque “(...) evidencia lo que no se ve, que desafía a las jerarquías, interpela los privilegios y pone en movimiento el status quo.”

En el caso de la Udelar, una de las participantes da a entender que las situaciones de VAD se ven legitimadas tomando en cuenta el grado académico y el estatus de los denunciados y que la estructura jerárquica de posiciones da pie a los abusos de poder y al establecimiento de grupalidades que, viéndose beneficiados de esta posición, se resisten a los cambios que pretende la política institucional, por ejemplo evitando que la visibilización de la problemática – a través de cursos, talleres, capacitaciones – alcance todos los ámbitos dentro de la comunidad universitaria. En sus palabras: “hemos hecho infinidad de cursos talleres, capacitaciones, etc. y no hemos llegado a donde no quieren que lleguemos.”

Lo que nuevamente se puede explicar por Segato (2003):

La falta de correspondencia entre las posiciones y las subjetividades dentro de ese sistema articulado pero no enteramente consistente produce y reproduce un mundo violento (...) el fondo de toda relación de poder entre términos clasificados como estatus diferentes, sea por la marca de raza, etnicidad, nacionalidad, región o cualquier inscripción que opere en el tipo de estructura de relaciones que llamamos hoy de colonialidad. (Segato, 2003, p145-146)

Es por ello que el enfrentarse a los mandatos establecidos por jerarquía y poder, significan cuanto menos una situación de incomodidad como se dijo anteriormente. Para la coordinadora de la ucVAD, los técnicos que realizan las tareas de asesoramiento, análisis, intervención y toma de decisiones en materia VAD, deben de empoderarse con esta incomodidad, que ha de trasladarse también al ámbito político, no sólo al ámbito técnico, ya que ésta es necesaria para evitar la vulneración de derechos; dicho en sus palabras, hay que “poner sobre la mesa aquello que se está reproduciendo de manera inadecuada, vulnerando derechos.”

Visibilizar para desnaturalizar

Por otra parte, resulta esencial para desnaturalizar los comportamientos de violencia, primero, el educar que los actos de violencia acoso y discriminación no son admisibles en la Universidad de la República, siendo esto constituido normativamente, y segundo; aunque a largo plazo; orientar y potenciar la deconstrucción de los sujetos; entendiendo la deconstrucción en términos de Derrida (en Krieger, s.f., p.182) como una disolución de la verdad absoluta, una aprehensión del cuestionamiento de lo ya instalado; buscando un nuevo entendimiento sobre los comportamientos de violencia, acoso y discriminación, y de los climas hostiles e intimidatorios de trabajo y/o estudio, orientando a la creación de espacios libres de éstos.

Esto puede abordarse desde dos perspectivas, por una parte desde las relaciones entre integrantes de una organización, y por otra del punto de vista de las relaciones interpersonales. La denuncia, por ejemplo, se relaciona con la primera perspectiva y con las expectativas que los actores tienen sobre las consecuencias de sus acciones, las cuales se desarrollan en marcos institucionales que las regulan dentro de la organización. Mientras que desde las relaciones interpersonales los sujetos actúan dentro de marcos culturales que pueden cambiar frente a una exposición sostenida a otros marcos. Siendo ambas perspectivas no excluyentes y encontrándose en permanente diálogo.

Por lo tanto, cuando se intenta visibilizar la temática para hacer llegar la política institucional a toda la comunidad universitaria, por ejemplo a través de talleres de sensibilización, es clave que los individuos participen, lo que implica otro desafío al estar relacionada con el interés de las personas en la temática y la importancia asignada a ésta. El nivel de importancia que los actores le infieren a determinadas problemáticas dentro de una organización, entendida como un *campo social* (Bourdieu, 1996), depende también del peso que tiene la temática por fuera de ésta. En este sentido, el contexto socio-político vuelve a ser importante ya que genera escenarios donde los abordajes a determinadas problemáticas serán más o menos, visibles; serán más o menos, discutidas. Los actores dentro de una organización no son ajenos a estas dinámicas extra-organizacionales.

Según las participantes del conversatorio, la importancia que se mencionaba anteriormente parece no ser suficiente para motivar a la participación de las actividades de sensibilización sobre la problemática, dando lugar a propuestas sobre la obligatoriedad de talleres y cursos que aborden la misma. Por lo tanto, si bien la ordenanza implica un cambio en el derecho a nivel normativo, no necesariamente implica que ello se vea en los hechos de forma instantánea. La implementación de la misma sostenida en el tiempo en conjunto con estrategias de visibilización orienta a cambios sociales y culturales a nivel estructural. Para que estos resultados sean palpables es necesario el trabajo constante de difusión, prevención y ejecución de las políticas VAD, teniendo en cuenta que en un inicio estas políticas van a “incomodar” – como mencionan varias participantes – puesto que los cambios socioculturales conllevan a que dichas situaciones “incómodas” den paso a la reflexión y el autoconocimiento.

Este proceso dado a partir de la visibilización de la problemática lleva a un mayor reconocimiento de situaciones de violencia, lo que puede generar un incremento en las denuncias.

En ese sentido, el prorector de Gestión afirma que es importante discriminar cuando se trata de aumento de casos y cuando se trata de sujetos que “por fin tienen posibilidades de denunciar”, ya que muchas veces son situaciones crónicas y/o prolongadas, naturalizadas en la práctica del funcionariado, que necesitan de una nueva perspectiva para que estas puedan reconocerse.

Construcción de la confianza institucional

Otro desafío que surge en el discurso de las participantes y que está relacionado con los mencionados anteriormente es la confianza institucional, la cual se genera organizacionalmente en el apoyo de la Udelar a los técnicos y referentes, quienes tienen el conocimiento necesario para abordar la problemática, ofreciéndoles garantías de que su trabajo podrá ser desarrollado. En palabras de la referente de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, los referentes y equipos técnicos deben de crear ambientes de confianza para poder materializar el trabajo. Por lo tanto en el intento de construir confianza hacia los procesos institucionales es necesario establecer procedimientos y mecanismos que garanticen el tratamiento efectivo de la problemática.

Como se dijo anteriormente, en los últimos años se ha asistido a una efervescencia de movimientos pro DD.HH. que buscan la reflexión de la sociedad para su deconstrucción y transformación, ¿es la Udelar un espacio referente para ello? Las políticas VAD deben de tener legitimidad ética y política, para que los integrantes de la comunidad universitaria confíen en su gestión. Es importante tomar en cuenta la sensibilidad y confidencialidad de los relatos que aquellas personas que asisten a esta política transmiten, y por lo tanto, crear ambientes de comodidad es esencial. La Udelar como organización del Estado, debe de responder con eficacia a los sistemas de control público, y llevar a cabo una gestión adecuada, competente y honesta, sus funcionarios deben de ajustarse al Código de ética de la función pública (Ley N°19.823, 2019), y por lo tanto debe de gozar de confianza institucional tanto interna como externa.

Siguiendo a Soares y Silva (2016) las organizaciones que realizan gestiones con el objetivo de mejorar la calidad de las relaciones interpersonales entre sus integrantes, y que promocionan un ambiente de trabajo y estudio saludables, posibilitan un mayor grado de confianza. El compromiso que los actores tengan con estas políticas resulta clave para que la misma tenga éxito, y por el contrario la falta de disposición e interés deslegitima la política. Por este motivo, la confianza institucional en materia VAD se tiene que generar en primer lugar y principalmente hacia las personas que acuden a los técnicos y referentes, en el sentido no solo de que sea atendida su consulta o denuncia, sino también de que se respeten los criterios de confidencialidad y reserva, y de tener la seguridad necesaria respecto a las consecuencias en sus ambientes de trabajo y/o estudio. Asimismo también se debe generar a los propios actores institucionales, potenciando la independencia técnica de los organismos y garantizando la seguridad de que los procedimientos funcionen de forma justa.

Sin embargo cabe retomar lo dicho por una de las participantes respecto al estatus de los grados académicos y jerarquías, ya que según la misma, son claves para que muchos miembros de la comunidad universitaria no se acerquen a los equipos técnicos y referentes, debido al temor de las represalias, entre las que menciona: pérdida de trabajo, disminución de rendimiento académico, pérdida de productividad, repercusiones en la salud física y mental. Estos resultados dejan en evidencia que aún en este contexto y con mecanismos de control, subsisten las resistencias mencionadas anteriormente, legitimadas por la lógica de estatus jerárquicos vistas en Segato (2003). El que se mantengan implica un obstáculo para la confianza institucional, y por ende para la ejecución correcta de la política institucional sobre VAD.

Claves para la prevención: acciones y procesos a transitar

Varios de los desafíos previamente mencionados hacen al fortalecimiento de la prevención como forma de abordar la problemática. Para Soares y Silva (2016) la prevención constituye el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el presente, para evitar la proliferación de

conflictos en el futuro, que ameriten el establecimiento de medidas más coercitivas. Lo principal es visibilizar la problemática para ejecutar acciones que promuevan un ambiente de trabajo y estudio colaborativo y saludable. La difusión de la política institucional a todo el ámbito universitario, por ejemplo, podría definirse como una acción preventiva de carácter institucional, y aporta además a la construcción de confianza que también se mencionaba anteriormente.

La prevención no puede agotarse en mecanismos de sanción. Dado que determinados tipos de violencia ejercidos en el ámbito universitario provienen de violencias generadas por fuera de ésta, un tratamiento efectivo de la problemática debería incluir acciones de concientización y visibilización de la misma. Por lo tanto la promoción y difusión de la ordenanza y de la política institucional son un paso básico para la creación de confianza institucional y deben ser complementadas por una atención adecuada de las situaciones relacionadas a la problemática.

En palabras de una técnica miembro de múltiple equipos de diferentes servicios: “Cuando las personas de las instituciones identifican los espacios técnicos como espacios de denuncia ya se genera una distancia en términos de prevención”, ya que sostiene que cuando una persona acude a realizar una denuncia, la misma se realiza porque fallaron una gran cantidad de mecanismos previos que apuntan, justamente, a la prevención de las situaciones denunciables. Por ello se debe de trabajar en la transformación de los ambientes de trabajo a través de políticas de prevención, de forma tal que no se focalice en los procesos de denuncia; entendiéndolos de forma aislada; sino que se trabaje el contexto desde el cual se desprende esa situación, lo que se traduce en lo que aportaba otra de las participantes: trabajar en los “focos” que producen estas situaciones.

En concordancia con esto, la coordinadora de la ucvaD señala que el desafío en las políticas de prevención se encuentra en “trabajar las transformaciones culturales en materia de implementación”, es decir en cómo avanzar hacia una cultura institucional y organizacional libre de VAD, visualizándose una prevención expositiva y transversal, que atraviese todas las funciones de la Udelar, y que ésta tenga perspectiva de género e interseccional. Lo que se puede ya estar realizando de forma paulatina, ya que según Silvana Herou, los y las estudiantes de odontología que ingresan año a año ya tienen incorporada la perspectiva de género en su estructura de pensamiento, observando que los mismos y las mismas ya no toleran situaciones VAD que antes sí eran toleradas. En sus palabras, “ya vienen con conciencia de género y no aceptan que le toquen o digan algo fuera de lugar, [...] son las que se están acercando y denunciando, porque vino una generación que ya dijo ¡basta!”

Prevención en términos prácticos

En términos prácticos, una de las participantes propone pensar en los espacios técnicos como espacios de consulta y no de denuncia, a modo de que la comunidad universitaria se acerque a la misma, y para ello propone mecanismos de comunicación como cartelera en espacios estratégicos que apelen a la sensibilización.

Por otra parte, en el conversatorio también se habla de la modalidad de taller como herramienta de capacitación y sensibilización, acota que desde su unidad, en los últimos años hay un aumento en la matrícula, deduciendo que cada vez hay más interés en la temática, por lo que con este panorama se considera importante focalizar en las grupalidades que no acuden a las mismas, y para ello una opción puede ser instalar más cursos; ya sean en modalidad obligatorio u optativo; para que la política VAD llegue a todas las personas posibles dentro de la comunidad universitaria.

Otra propuesta parte de un integrante del equipo técnico de la Facultad de Medicina, expresa que es necesario considerar más a los referentes de los servicios, apuntar a fortalecer su trabajo e independencia técnica, para generar más confianza en los mismos.

Por último tomar la experiencia de la Facultad de Odontología que trae la referente de este servicio, quien manifiesta que la difusión de la ordenanza fue la primera acción a tomar luego de su aprobación. En este sentido acudieron a enviarla vía mail a docentes y funcionarios TAS, ofrecer cursos a los docentes, realizar reuniones con los funcionarios TAS, e incorporar la información en las actividades destinadas a las generaciones de ingreso. Otra participante también hace referencia a estas generaciones a quienes hay que tener

en cuenta a la hora de “generar nuevos movimientos” para trabajar con la prevención de la problemática.

Necesidades de actualización normativa y ajustes de procedimiento

La referente VAD en la Facultad de Veterinaria expresa que a la Ordenanza le hacen falta “cosas” para que la apoyen, ya que existen grietas en ésta y hay casos donde los congéneres del denunciado o denunciada hacen acciones intimidatorias lo que lleva a que nadie se anime a atestiguar y a una disminución en el número de denuncias. Recalca que muchas veces es el denunciado quien rompe el principio de la confidencialidad buscando apoyo, lo que termina teniendo éxito ya que mucha gente se identifica con esos comportamientos que están naturalizados. En esos casos lo primero que se toma en cuenta es nuevamente la jerarquía (grado, funciones) y el estatus, por lo que se termina quitando el foco de la problemática y se lo coloca en los atributos personales de los involucrados. Ella entiende esto como una forma de estrategia de supervivencia y expresa que lo que habría que reevaluar es cómo se gestiona el trabajo y las relaciones.

Partiendo de la existencia de estas situaciones, una recomendación pertinente puede ser el incorporar garantías de seguridad para aquellos que se encuentran en situación de riesgo en contraposición a uno o varios superiores jerárquicos, entendiendo situación de riesgo como aquella cuya represalia pueda ocasionar pérdida de empleo, profundización de hostilidad y/o violencia en el ambiente de trabajo y/o estudio, o repercusiones a nivel de salud. Aunque mecanismos como dictaminar medidas de protección o solicitar traslados por parte de los servicios se encuentran vigentes, estas no se encuentran en la ordenanza, por lo que no solo no tienen visibilización sino que, además, no corresponden a un protocolo central ante situaciones de riesgo, de forma tal que se hace necesario el actualizar en dicha materia para que adquiera mayor jerarquía en los hechos.

Por otra parte, la referente VAD en Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación trae algunos avances que ve en el procedimiento VAD desde que se implementa la ordenanza respecto al mecanismo anterior, entre ellos el carácter ejecutivo que tiene el nuevo procedimiento, su ganancia en reserva y estandarización.

Finalmente, se destaca el hincapié que la referente VAD en Facultad de Odontología hace respecto a una característica que comparten determinados servicios: la presencia de pacientes, personas que la ordenanza no contempla y que sin embargo pueden llevar a cabo situaciones VAD, por lo tanto significan un vacío los procedimientos tanto en la Facultad de Odontología como para Hospital de Clínicas y otros servicios de similares características.

Reflexiones finales

En términos generales, conocer el punto de vista de actores encargados de implementar una política institucional es una oportunidad para problematizar, analizar y discutir su ejecución; lo que de aprovecharse lleva potencialmente a un salto cualitativo en su implementación. Por lo tanto se considera la convocatoria al conversatorio como un acierto por parte de la coordinación de la ucvaD, lo que se suma a otras acciones realizadas con el objetivo de establecer una lógica de trabajo en “red” entre los diferentes ejecutores de la política institucional, donde los esfuerzos sean coordinados y la aplicación de la política tenga uniformidad en los ámbitos correspondientes.

De lo planteado por las participantes del conversatorio puede concluirse que a pesar del contexto socio-político que es favorable a la discusión y visibilidad de la problemática, junto con los esfuerzos recientes realizados en su abordaje dentro de la Universidad, aún hacen falta acciones que mejoren la efectividad de la Política Institucional sobre vAD en términos generales. En términos específicos estas acciones deberían enfocarse en una ejecución efectiva de los componentes de la política: *Atención, monitoreo y prevención*.

La Ordenanza establece los ámbitos de aplicación de la Política y los actores institucionales, abarcando los componentes de *atención y prevención*. Ambos abordados, directa o indirectamente, en el conversatorio. Relativo a la *atención* y a partir de lo planteado por las participantes, se entiende necesaria una actualización de los mecanismos institucionales que contemple situaciones particulares que se dan en algunos servicios y logre potenciar el accionar de los actores institucionales en el marco de dicho componente. En el conversatorio las participantes han subrayado la necesidad de renovar la ordenanza de actuación teniendo en cuenta las particularidades de ciertos servicios, como aquellos que manejan casos de pacientes, donde las dinámicas son distintas y los desafíos son más complejos.

En cuanto a la *prevención*, las participantes dejan claro que se necesita continuar con los esfuerzos para una aplicación efectiva de este componente, resultando clave para fomentar cambios estructurales y siendo vital para la consolidación de la política institucional en la Universidad. Para que estos esfuerzos sean fructíferos, es imprescindible que la aplicación de la *prevención* se realice de manera sistemática y sea evaluada regularmente, con el fin de adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria. Además, es fundamental que todos los miembros de la Universidad se involucren activamente en este proceso, contribuyendo a la creación de un entorno académico que promueva los valores promovidos institucionalmente.

Es de destacar que en el conversatorio no se hacen menciones al *monitoreo* – otro de los componentes de la política institucional sobre vAD – lo que tiene sentido ya que la ordenanza se enfoca en definir los ámbitos de *atención y prevención*. Sin embargo su ausencia en el discurso institucional – tanto en las participantes del conversatorio, como en la normativa que enmarca su accionar – podría ser indicio de una falta de priorización de éste respecto al resto de los componentes de la política; carencia que de mantenerse disminuirá su efectividad, al disminuir la capacidad de previsión e imposibilitar una planificación basada en datos empíricos. Para que la política institucional se consolide, es crucial que se desarrolle un sistema robusto de monitoreo que permita un seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas bajo su marco. Esto asegurará que la Universidad no solo responda a los incidentes de vAD, sino que también se anticipe a ellos, mejorando así la seguridad y el bienestar de toda la comunidad educativa.

Por lo tanto, para lograr una mejora tangible en la efectividad de la política, es imperativo desarrollar una nueva ordenanza de actuación que aborde las deficiencias en los procesos de *atención*, garantice un *monitoreo* constante y efectivo de los casos, y fomente una cultura de *prevención* a través de la educación continua y el compromiso activo de toda la comunidad

universitaria. Se propone entonces una revisión de la ordenanza de actuación que no solo aborde las deficiencias actuales sino que también prevea escenarios futuros, garantizando así que los actores institucionales estén empoderados para actuar de manera decisiva y efectiva en el marco de la política de VAD. Solo entonces podrá esperarse un cambio real y duradero en la lucha contra la problemática de VAD.

Bibliografía

- Beramendi, M., Delfino, G., Zubieta, E., (2016) Confianza Institucional y Social: Una Relación Insoslayable, en Acta de Investigación Psicológica, [Nº 6, 2286-2301] ISSN 2007-4719
- Bourdieu, Pierre (1996). Cosas Dichas. Editorial Gedisa, S. A. Barcelona. en E. Borgucci (2008) *Resistencia al cambio en las organizaciones desde la perspectiva del estructuralismo construccionista*. Revista Venezolana de Gerencia, 13(43), 442-467.
- Capdevielle, J. (2011) El concepto de habitus: “con Bourdieu y contra Bourdieu.” Anduli, Revista Andaluza de Ciencias Sociales [Nº 10, 31-45] ISSN 16960270
- Cruz, A. (2017). Confianza institucional y social como principios ético político para la construcción de escenarios postnegociales y fortalecimiento de gobernanzas territoriales en Colombia. Universidad de la Salle
- Istebot Oholeguy, M. Los Derechos Humanos en Vela: creación del Observatorio de Derechos Humanos de Amnistía Internacional Uruguay [en línea]. Informe de pasantía. Montevideo: Udelar. FCS, 2021
- Krieger, P (s.f). La deconstrucción de Jacques Derrida (1930-2004)
- Marques, J.V (1982). No es natural, para una sociología de la vida cotidiana
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020) Uruguay, primer país en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, disponible [online] en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms_747852/lang--es/index.htm
- Prorectorado: Creación y cometidos (<https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/pro-rectorado>)
- Rieiro, A. (2010). El sujeto: entre relaciones de dominación y resistencia. El Uruguay desde la sociología VIII. Montevideo: Universidad de la República.
- Segato, R (2003). Las estructuras elementales de la violencia.
- Soares, J y Silva, N (2016) Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100006
- Universidad de la República, Udelar (2020a) Propuesta al país 2020-2024. Plan estratégico de desarrollo de la Universidad de la República. Ediciones Universitarias, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República.
- Universidad de la República, Udelar (2020b) Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación

Normativas y resoluciones referenciadas

- CDC, res. nº6, 26/3/2019 [Exp. 011900-000593-18]
- Constitución de la República Oriental del Uruguay (1967)
- Ley Nº12.549, (1958). Ley Orgánica de la Universidad de la República
- Ley Nº17.817, (2004). Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación
- Ley Nº18.651, (2010). Protección integral de las personas con discapacidad.
- Ley Nº19.684, (2018). Ley integral para personas trans.
- Ley Nº19.580, (2019). Violencia basada en género
- Ley Nº19.823, (2019). Declaración de interés general del Código de ética en la función pública
- Ordenanza de actuación ante situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación (Res. Nº 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020)
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019) C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).



PRORRECTORADO
DE GESTIÓN



175
AÑOS



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY