HOJA DE RUTA

protocolos violencia, acoso y discriminación

FACULTAD DE AGRONOMÍA

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 16 DE DICIEMBRE DE 2024, ADOPTÓ LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

2174.

(Exp. N° 021900-000009-24) - Aprobar la versión final de la HOJA DE RUTA para la prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de Facultad de Agronomía, presentada por la Comisión de Género y Equidad de Facultad , que luce en el Dist. 2550_24.(7 en 7)

Actualizado: Diciembre 2024
Facultad de Agronomía
Av. Eugenio Garzón 780 Sayago Montevideo
Contácto: equidadygenero@fagro.edu.uy
www.fagro.edu.uy/genero-y-equidad/

Producción: Comisión de genéro y equidad
Diseño: Unidad de Extensión, Actividades en el Medio y Comunicación

HOJA DE RUTA para la “Prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de Facultad de Agronomía - Udelar”

OBJETIVOS

El objetivo general de la presente HOJA DE RUTA es lograr que las relaciones educativas, laborales y de cogobierno se desarrollen en un ambiente saludable, libre de cualquier manifestación de violencia, generando un espacio equitativo, de buen relacionamiento, facilitando mejores y mayores oportunidades para todas las personas.

Como objetivos específicos se propone:

- Brindar las pautas concretas para la prevención, recepción y derivaciones de situaciones violencia, maltrato, acoso y discriminación; en el marco del ámbito laboral, estudiantil o de cogobierno.

- Promover una efectiva prevención de comportamientos no admisibles en ámbitos de trabajo, estudio y cogobierno, enmarcados en el ámbito universitario de la Udelar.

Se identifican algunos comportamientos no admisibles dentro de la Res. N° 6, del CDC del 26/03/2019; “... 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 tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio” (Resolución N° 6 del CDC, 26/03/2019).

NORMAS QUE APLICAN

Esta HOJA DE RUTA se regirá en términos generales por la normativa nacional vigente en materia de violencia hacia las mujeres basada en género, acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, discriminación, acoso laboral [1] y específicamente la Política institucional de la Universidad de la República y su ordenanza, y la Res. N° 6 del CDC del 03 de septiembre 2024.

El ámbito material al que se aplica la HOJA DE RUTA son las conductas de discriminación, violencia basada en género, violencia laboral basada en género, violencia basada en género en ámbito educativo, violencia psicológica en el trabajo y el estudio, acoso sexual, acoso laboral, definidas en el Art. 3 de la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación, sin perjuicio de otras definiciones que normas de mayor jerarquía han establecido o establezcan en el futuro.

[1] Por más información se puede ver: Ley 18.561 “Acoso sexual” (11/09/2009); Ley 18.620 “Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios” (17/11/2009); Ley 18.651 “Protección integral de las personas con discapacidad” (09/03/2010); Ley 19.122 “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral” (21/08/2013); Ley 19.580 Ley de violencia hacia las mujeres basada en genero (22/12/2017); Ley 19.846 de Igualdad de Género y no Discriminación hacia las mujeres (19/12/2019), Ley N° 19.849 “Conferencia Internacional del Trabajo” (convenio 190), de 23/12/2019.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta HOJA DE RUTA alcanza a todas las personas que intervengan en la comunidad de Fagro, sea en cualquiera de sus sedes: Sayago, EEMAC, EEFAS, EEBR, y CRS, o en actividades que sean encomendadas por la Facultad de Agronomía en territorio nacional o extranjero; sin importar su cargo, tarea o profesión. Se aplicará a las violencias presenciales o en entornos virtuales.

Alcanzará a quienes se encuentren realizando tareas laborales vinculadas al estudio o cogobierno, sean estos docentes, técnicos, administrativos y de servicios (TAS), becarios y pasantes, estudiantes de grado o posgrado y personal tercerizado contratado por la Facultad de Agronomía, o a quienes en general transiten por las instalaciones de alguna de sus sedes, en cuanto fuere aplicable, independientemente del vínculo que tengan o hayan tenido con la institución.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Se regirá por los principios orientadores que indica la Ordenanza vigente de UdelaR, a saber: **legalidad, celeridad, confidencialidad, reserva, imparcialidad, buena fe y lealtad, no revictimización, prohibición de represalias, igualdad y no discriminación, presunción de inocencia e informes fundados, valoración de la prueba y garantía de no confrontación** (Res. N° 6 del CDC del 03 de septiembre 2024,

Art. 4). Se tomarán en cuenta todos los principios indicados, a lo que reafirmamos, que todas las consultas y denuncias que se realicen ante las personas referentes del servicio o ante los equipos técnicos revestirán el carácter de confidenciales y se garantizará la reserva en el manejo de la información que se brinde en el marco de cualquier procedimiento. También se cumplirá especialmente la protección de los involucrados, generando estrategias para la no revictimización, fundamentalmente en casos de violencia de género.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Llevar adelante un diagnóstico sobre clima laboral que incluya aspectos vinculados a la autopercepción de formación en temas de discriminación y violencia.

Diseñar y ejecutar un plan de acción para la sensibilización y capacitación sistemática y continua para quienes integran la comunidad FAgro. Estos planes deben permitir comprender las profundas causas de la violencia, la comunicación violenta entre las personas, las inequidades, las discriminaciones basadas en estructuras de poder que obstaculizan a la efectiva comunicación y resolución de conflictos, a la eliminación de conductas de poder abusivas o discriminatorias. Considerar especialmente la formación de las autoridades docentes y TAS quienes podrían identificar las conductas y conocer los procedimientos establecidos en la Ordenanza.

Efectivizar las acciones vinculadas a la prevención de forma articulada con las Direcciones Administrativas del Servicio, las Direcciones de los Departamentos Académicos, las Direcciones de las Estaciones Experimentales en el territorio y la Unidad de Evaluación y Planeamiento Institucional, en acuerdo con la Comisión de Género y Equidad, y los mecanismos de VAD del servicio y/o del área actuantes.

ACTUACIÓN: ESPACIOS DE ORIENTACIÓN, CONSULTA Y DENUNCIA

Todas las personas que consideren encontrarse en una situación de violencia, acoso o

discriminación pueden realizar consultas (artículo 12 de la Ordenanza) o denuncias (artículo 14 de la Ordenanza). Si se opta por plantear la situación a las autoridades del servicio, no serán de aplicación los procedimientos que regula la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación, sino eventualmente los procedimientos disciplinarios establecidos en la Ordenanza sobre Procedimiento Administrativo para la Universidad de la República.

Únicamente en el caso de las denuncias, las personas denunciantes/denunciadas, pueden ir acompañadas/os de un representante gremial, o persona de su confianza.

- Referentes de Servicios.

En el Artículo 11 de la Ordenanza se establece que las personas Referentes VAD tendrán como cometido la atención de consultas y la recepción y seguimiento de denuncias que se inicien en el Servicio, así como la coordinación, con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia.

- Equipo técnico del área de Tecnologías, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat (ET).

Este Equipo Técnico con competencias sobre los servicios que integran el área, cuenta con independencia técnica, es un espacio de atención y orientación de consultas, recepción, tramitación y seguimiento de denuncias.

- Unidad Central de violencia, acoso y discriminación: espacio de consulta y denuncia (UCVAD).

Esta Unidad, dependiente del Prorectorado de Gestión, tiene alcance para toda la Udelar, tiene por cometidos atender consultas y recepcionar, tramitar y dar seguimiento a denuncias efectuadas en el marco de la Ordenanza de la Udelar.

Plazos establecidos:

Consultas- Artículo 12 de la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación: Procedimiento de Consulta. La persona que crea que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación podrá realizar una consulta ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o persona Referente del Servicio, a fin de obtener asesoramiento. La Unidad, Equipo o Referente que reciba la consulta **deberá agendar una entrevista con la persona consultante dentro del plazo de 5 días hábiles**. La consulta deberá tratarse de manera reservada y el asesoramiento no tendrá carácter vinculante, debiendo en todo caso proporcionarse información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento de alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas (subrayado propio).

Denuncias- Artículo 14 de la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación: Presentación de denuncias. Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación pueden presentarse ante la Unidad central o ante el Equipo Técnico o Referente del Servicio. Las denuncias deberán formalizarse por escrito mediante nota, formulario o acta, que en cualquier caso deberá ser suscripta por el denunciante.

El interesado podrá optar por plantear la denuncia ante las autoridades del Servicio solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, lo que será evaluado por las autoridades competentes.

Cuando las denuncias se presenten ante un Equipo Técnico de un Servicio, este **dispondrá de un plazo de 72 horas** para evaluar si la situación puede ser abordada desde el Servicio, de lo contrario deberán comunicárselo a la persona denunciante y si ella manifiesta su conformidad, elevarán la denuncia a la Unidad central.

Cuando la denuncia se presente ante un Referente, este deberá remitirla a la Unidad central **dentro del plazo de 24 horas.**

Al momento de la recepción de la denuncia, se dejará constancia en la misma de la fecha de recepción, suscripta por el integrante de la Unidad central, Equipo Técnico o Referente que la recibe, quien deberá en este acto entregar un recibo de la denuncia que contenga la información imprescindible para efectuar un seguimiento del trámite (subrayado propio).

Artículo 15 de la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación:

Trámite de la denuncia. La Unidad central o Equipo Técnico que tenga a su cargo la tramitación de una denuncia, **deberá comunicarse con la persona denunciante dentro de las 48 horas hábiles** contadas a partir de la recepción de la denuncia y **coordinará una entrevista con ella dentro del plazo de 5 días hábiles** contados a partir del día siguiente a su recepción. En la citación deberá informarle acerca del procedimiento. En caso de que la situación lo amerite, en la entrevista se podrá informar sobre instancias de apoyo y contención, dejando constancia en acta.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista con la persona denunciante, la Unidad central o Equipo Técnico deberá entrevistar a la persona denunciada. En la citación deberá informarle acerca del procedimiento y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer. En la entrevista deberá ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia, recabando en ese momento su firma bajo un texto que exprese que se cumplió con estos aspectos formales.

Si así lo solicitan, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán contar con la presencia de un representante gremial y una persona de su confianza en la instancia de entrevista.

A continuación la Unidad central o Equipo Técnico realizará aquellas actuaciones que considere oportunas para recabar la información que le permita la elaboración de su informe final, teniendo en cuenta que el procedimiento a su cargo es de tipo preliminar y que los procedimientos tendientes a determinar la existencia de hechos irregulares y la responsabilidad disciplinaria que pudiera corresponder tendrán lugar en una etapa posterior, en la que se cumplirá con las garantías propias de esos procedimientos.

La Unidad central o Equipo Técnico deberá dejar constancia por escrito de todas sus actuaciones. Las actuaciones serán reservadas, sin perjuicio del derecho que tienen tanto la persona denunciante como la persona denunciada, de acceder a las mismas.

El plazo de tratamiento de la denuncia en una primera instancia **no podrá superar los 30 días hábiles**, contado desde el día siguiente al de presentación de la denuncia. En los casos en que la investigación de la denuncia no haya concluido en ese plazo, podrá prorrogarse por igual período, por resolución fundada del jerarca del Equipo o Unidad debiendo informarlo tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. En la tramitación de denuncias de mayor complejidad debida al número de personas denunciantes o denunciadas, **el plazo podrá prorrogarse por un lapso mayor de duración razonable** (subrayado propio).

Artículo 17 de la Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación:

Denuncias de Acoso Sexual. En los casos de denuncia de Acoso Sexual, cuando al término de los 20 días de recibida la denuncia por parte de la Unidad central o Equipo Técnico, este valore que la denuncia es verosímil pero que por la complejidad de la instrucción no podrá elaborar su informe en el plazo de 30 días, deberá elevar los antecedentes al jerarca del Servicio respectivo, sugiriendo que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

POSIBLES CANALES DE CONSULTA

CONSULTA

REFERENTES DEL SERVICIO

EQUIPO TÉCNICO ATCNyH[1]

EQUIPO TÉCNICO UCVAD[2]

- Información sobre política de la Udelar
- Información sobre marco normativo
- Información sobre caminos a seguir

POSIBLES CANALES DE DENUNCIA

- Equipo técnico UCVAD
- Equipo técnico ATCNyH
- Referentes del Servicio
- Autoridades del servicio central de Fagro o de las Estaciones Experimentales, en cuyo caso deberá tenerse en consideración los artículos 14, inc. tercero, 19 y 20 de la Ordenanza

Trámite de denuncia

- Entrevista con persona/s denunciante
- Entrevista con persona/s denunciada
- Actuaciones que considere oportunas para recabar información
- Informe final al jerarca del Servicio
- Notificación del informe a persona/s denunciante y denunciada

[1] Área de Tecnologías, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat
[2] Unidad Central de violencia, acoso y discriminación

ANEXO I: DEFINICIONES

Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

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

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Ley N° 19846 de fecha 19/12/2019.

Artículo 3 - (Discriminación hacia las mujeres).- Constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y mujeres.

Artículo 4 - (Discriminación directa e indirecta hacia las mujeres en base al género).- Se considera discriminación directa hacia las mujeres en base al género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, orientación sexual y/o identidad de género, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta hacia las mujeres en base al género la situación en que una norma, una política o una práctica aparentemente neutra, pone a una persona en desventaja particular con respecto a otras personas por razón de su sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

Artículo 5 - (Discriminaciones múltiples).- Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como la ascendencia étnico-racial, la condición socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen o la residencia.

Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación (Res. N° 6 del CDC del 03 de septiembre 2024).

Artículo 3 - Definiciones. A los efectos de esta Ordenanza y sin perjuicio de otras que normas de mayor jerarquía establezcan en el futuro, se estipulan las siguientes definiciones:

Violencia en el lugar de trabajo: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma" (OIT 2003).

Violencia psicológica en el trabajo y el estudio: comportamiento agresivo que directa o indirectamente, de manera deliberada o sin intención es vivenciado como humillante, ofensivo o causa severo estrés en la persona afectada, obstruye la performance en el trabajo y estudio, y produce un sentir generalizado de malestar con el ambiente (Einarsen y Raknes, 1997; Glambek et al., 2018 en Franco, 2019).

Acoso moral: "cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo" (Mangarelli, 2014 p.42). Se trata de una "estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia" (Franco, 2005 p.123)

Acoso sexual: todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El mismo puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual (Ley No. 18.561,11/09/2009, arts. 2 y 3).

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley No. 17.817, 06/09/2004, art. 2).

Violencia basada en género: forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 4. Se puede definir como: (...) cualquier daño a otra persona perpetrado contra su voluntad, que tiene un impacto negativo sobre su salud física o psicológica, sobre su desarrollo y sobre su identidad, y que es el resultado de las desigualdades genéricas de poder, que explotan la distinción entre hombres y mujeres, (...) Aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural. Los perpetradores pueden ser miembros de la familia, miembros de la comunidad, y aquellos que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas o de estado." (Ward, 2002 en: Castro, 2012, p. 27)

Violencia laboral basada en género: es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la pariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, i).

Violencia basada en género en el ámbito educativo: es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad (Ley No. 19.580, 22/12/2017, art. 6, lit, j).

ANEXO II: CONTACTOS A OCTUBRE DE 2024

En Facultad de Agronomía: espacio de orientación y derivación. Referente VAD Fagro. Dentro del servicio, las consultas pueden ser agendadas a través de:

consultasvad@fagro.edu.uy

Equipo técnico del área de Tecnologías, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat. Equipo Técnico del área. Es un espacio de atención y orientación de consultas, recepción, tramitación y seguimiento de denuncias.

Tels. 091 389 137 - 091 426 707

vad.tc@udelar.edu.uy

Unidad Central de violencia, acoso y discriminación: espacio de orientación, consulta y denuncia (UCVAD). Atiende consultas y recepciona, tramita y da seguimiento a denuncias efectuadas en el marco de la Ordenanza.

Tels. 091 085 060

ucvad@udelar.edu.uy

https://udelar.edu.uy/vad/

FACULTAD DE
AGRONOMÍA

Av. Eugenio Garzón
780 Montevideo
(+598) 2359 7194
www.fagro.edu.uy

UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY