Reconocer las violencias para transformar la universidad

Mesa: Universidad y ODS · Políticas de género en las universidades

¿Qué implica construir universidad en clave de igualdad?

La universidad no es un espacio neutro frente a las desigualdades de género.

Reconocer

lo que permanece invisibilizado

Transformar

relaciones y culturas institucionales

Garantizar

derechos y trayectorias sin violencia

Del relevamiento a una agenda de transformación

Primera Encuesta de Prevalencia de Violencia, Acoso y Discriminación · 2021

3

poblaciones: docentes, TAS y estudiantes

2025

publicación del análisis

1

línea de base para evaluar políticas

Informe elaborado por un equipo interinstitucional e interdisciplinario de la Udelar.

De tramitar denuncias a construir una política institucional

2012–13

Procedimiento de denuncia y CPAAD

Respuesta ante casos individuales

2017–19

Reconocimiento político y revisión del dispositivo

VAD como problema institucional

2020–21

Política y Ordenanza integral de VAD

Derechos, garantías y responsabilidades

Desde 2021

UCVAD, equipos, referentes y protocolos de servicio

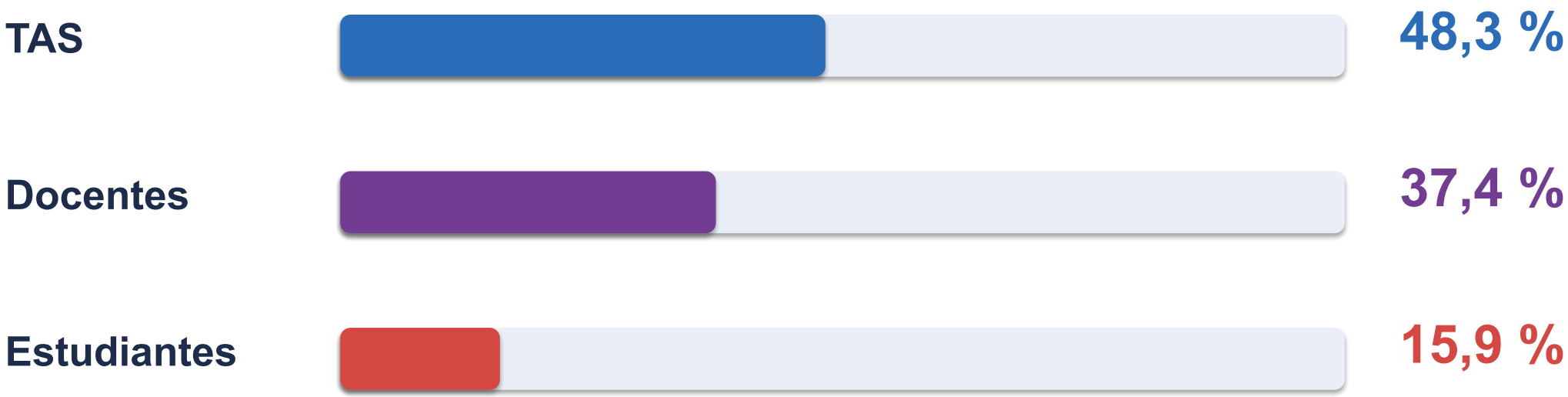
Implementación, prevención y seguimiento

La norma amplía lo que se reconoce como violencia; su implementación debe hacer posible identificarlo y actuar.

Fuente: Relevamiento del Observatorio para la Igualdad de Género (eje VAD, 2026).

¿La comunidad universitaria conoce los mecanismos?

Porcentaje que declara conocer la existencia del protocolo de VAD



Fuente: Udelar (2025), pp. 61–62 · EPVAD 2021 y relevamientos DGPlan 2022/2023.

Acoso sexual: diferencias persistentes por sexo

Personas que vivieron al menos una situación de acoso sexual técnico (%)



La distancia por sexo es visible en las tres poblaciones.

Fuente: Udelar (2025), gráficos 27–29 · EPVAD-Udelar 2021.

La mayoría vive el acoso sin identificarlo como tal

Entre quienes vivieron situaciones de acoso sexual técnico, porcentaje que NO declaró haber vivido acoso sexual



GAP PERCEPTIVO O BRECHA PERCEPTIVA

Distancia entre la experiencia vivida y la percepción de la conducta abusiva experimentada, lo que dificulta su identificación específica (Galeotti, 2018).

Fuente: Udelar (2025), gráficos 15–17 · EPVAD-Udelar 2021. Base: personas con acoso sexual técnico.

Las violencias se inscriben en relaciones de poder

83,8 %

TAS: agresiones de acoso sexual atribuidas a varones

93,5 %

Docentes: agresiones atribuidas a varones

94,0 %

Estudiantes: agresiones atribuidas a varones

En el funcionariado, las agresiones se vinculan frecuentemente a posiciones jerárquicas superiores.

No son hechos aislados: producen daños

TAS

53,9 %

menor satisfacción laboral

Docentes

56,4 %

menor satisfacción laboral

Estudiantes

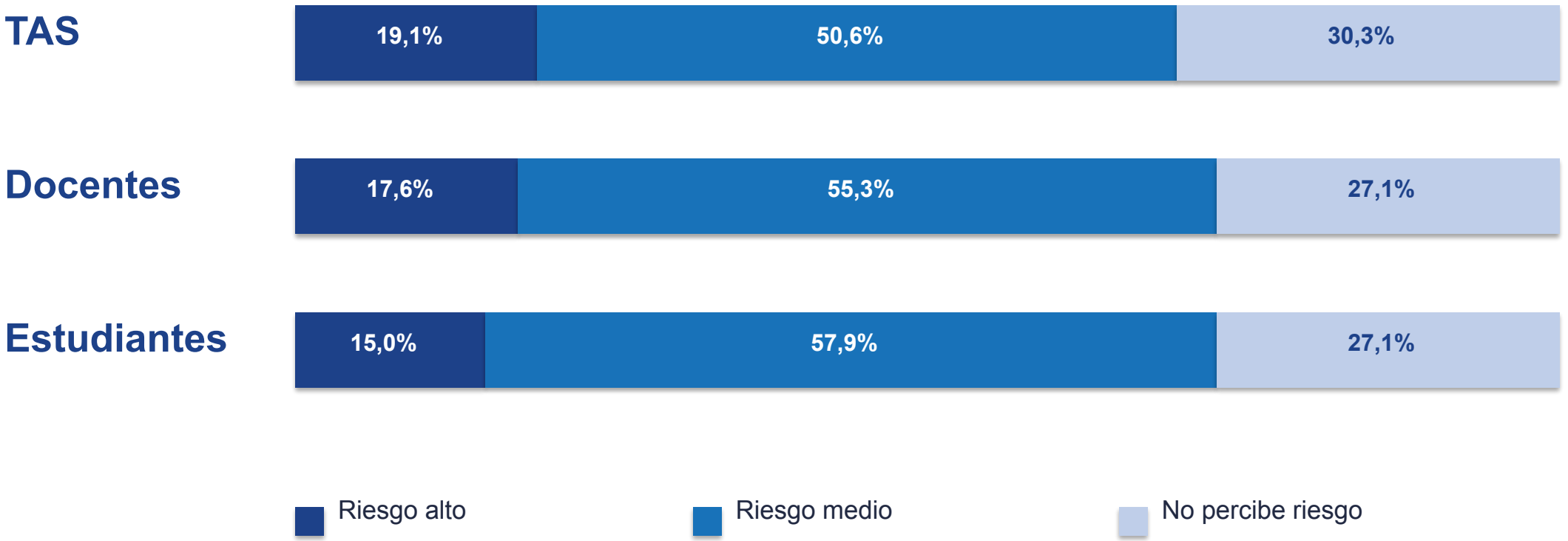
42,0 %

consecuencias emocionales

Impactos sobre el bienestar, la participación y la continuidad educativa y laboral.

El riesgo de acoso sexual también condiciona la vida universitaria

Percepción de riesgo de vivir situaciones de acoso sexual (%)



La percepción de riesgo y la confianza institucional son dimensiones de una política de igualdad.

Fuente: Udelar (2025), gráficos 33–35 · EPVAD-Udelar 2021.

Más instrumentos no equivalen automáticamente a más protección

AVANCES

Ordenanza integral
Garantías y no represalias
Red central y de servicios

TENSIONES

Conocimiento desigual
Equipos con recursos dispares
Predominio de rutas de denuncia

DESAFÍOS

Prevención sostenida
Confianza y protección efectiva
Registro y evaluación

La eficacia de la política también se mide por su apropiación, accesibilidad y capacidad de prevenir daños.

Fuente: Relevamiento del Observatorio (2026) y Udelar (2025).

De la evidencia a una política de prevención y protección

Producir evidencia

Repetir estudios comparables

Profundizar enfoques cualitativos

Registro único, protegido y sistemático

Transformar ambientes

Capacitación y sensibilización

Difundir rutas de consulta y denuncia

Acompañamiento y prevención

Sin seguimiento sostenido, no es posible evaluar avances o retrocesos.

Cuatro desafíos para una universidad más igualitaria

01 **Reconocimiento**

Nombrar violencias naturalizadas

02 **Institucionalidad**

Recursos, responsabilidades y capacidad de respuesta

03 **Confianza**

Protección, acompañamiento y no represalias

04 **Evaluación**

Indicadores, evidencia y rendición de cuentas

La igualdad no es solo una meta: es una responsabilidad institucional cotidiana.

Muchas gracias!