

Asociación de Docentes de Facultad de Ingeniería (ADFI)

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

para el trabajo y estudio libre de violencia, acoso y discriminación

ADFI es una asociación civil que tiene por principal objetivo congregar a los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República y actuar como organización gremial representativa de los mismos. Entre sus fines se incluyen: “Salvaguardar y desarrollar la cultura nacional”, “asegurar a los docentes una situación social y económica que les permita el mejor desempeño de sus funciones”, “salvaguardar la libertad intelectual” y “promover el interés por los problemas relacionados con la organización universitaria” [1].

Como miembros de la comunidad universitaria nos comprometemos y responsabilizamos con la *Política institucional de la Udelar sobre violencia, acoso y discriminación* [2]. Por tanto, nos comprometemos a “proporcionar un ambiente de trabajo-estudio libre de violencia, acoso y discriminación, en el que se respete el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, se acepten las diferencias, la diversidad, la libertad de expresión y se afirme el derecho de los y las integrantes de la comunidad universitaria compuesta de estudiantes, docentes, funcionariado técnico, administrativo y de servicios, pasantes, becarios, egresados y otro personal contratado a ser tratados con dignidad y respeto.” [2].

Suscribimos con esta política, al afirmar que no son admisibles “actos 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 (...)”, ni “comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio.” [2].

Con el fin de difundir, prevenir y concientizar, destacamos que los siguientes comportamientos, definidos en la *Ordenanza de actuación sobre violencia, acoso y discriminación* [3], están estrictamente prohibidos, ya sea que se expresen de forma física, verbal o por escrito, tanto en ámbitos de participación presencial o virtual:

- **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 [3].

- **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 [3].

- **Acoso moral [y bullying]:** cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar la dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona, susceptible de causar daño al trabajador [o estudiante] o perjudicar el ambiente de trabajo [o de estudio].

Se trata de una estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia [3].

- **Acoso sexual:** todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una 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 o estudio intimidatorio, hostil o humillante. El mismo puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales; 2) acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba; y 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 [3],[4].

- **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 [3],[5].

- **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. Comprende 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. 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. 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 [3].

- **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 apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer [3].

- **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 [3],[6].

También nos comprometemos a prevenir el **micromachismo**, considerado como “pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano contribuyendo a la inequidad y colocando a la mujer en una posición inferior al hombre en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares” [7].

Como docentes de la Universidad de la República, en consonancia con nuestro Estatuto de Personal Docente, nos comprometemos a desempeñar nuestras funciones “acorde a los principios de dignidad, igualdad y solidaridad humana, guardando el debido respeto en el trato, en particular en la vinculación con estudiantes, pacientes y personal a cargo” [8].

Lograr espacios libre de violencia, acoso y discriminación es una responsabilidad colectiva. Invitamos a sensibilizarnos y participar en las actividades de formación.

Por más información, consultas, mediaciones y denuncias:

- Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación:

Procedimiento institucional sobre VAD: <https://udelar.edu.uy/vad/procedimientos/>

Teléfono: 091 085 060 – 2408 7051

Correo electrónico: ucvad@udelar.edu.uy - secretaria-ucvad@udelar.edu.uy

- Equipo técnico del área de Tecnologías, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat sobre violencia, acoso y discriminación.

Correo electrónico: vad.tc@udelar.edu.uy

Por otras dudas o planteos generales sobre situaciones vividas en la Facultad de Ingeniería, está disponible el Espacio Libre de Ofensas: espaciolibredeofensas@fing.edu.uy. Además, la Facultad de Ingeniería cuenta con una [Comision de Prevencion del Acoso, Violencia y Discriminación](#) que la asesora en la aplicación de las políticas definidas por los órganos centrales.

Referencias

1- Estatuto de ADFI. Disponible en: https://www.fing.edu.uy/~adfi/web/EstatutosAdfi2014_vfinal.pdf

2- Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación. Disponible en:

https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/04/Pol%C3%81tica_institucional-5.4.2021.pdf

3- Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. Dirección General Jurídica Universidad de la República Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020. Disponible en:

<https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/04/ORDENANZA-5.4.2021.pdf>

4- Ley No. 18.561: Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno, 11/09/2009.

5- Ley No. 17.817: Declaración de interés nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación, 06/09/2004.

6 - Ley No. 19.580: Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal, 22/12/2017.

7- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. La Cibeles, 2, 1-6. Disponible en <https://psico.edu.uy/hilo/micromachismos>

8 - Estatuto del Personal Docente de la Universidad de la República.