

Facultad de Veterinaria consciente, sensible, reflexiva y activa

Ante la violencia, el acoso y la discriminación

El 22 de diciembre de 2020 el CDC de la Udelar aprobó la **Ordenanza de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación** –que comenzó a regir el 5 de abril de 2021–, buscando erradicar mediante procedimientos de actuación cualquier expresión de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral y educativo con el fin de preservar el derecho al trabajo y estudio en ambientes libres de estos comportamientos.

Qué hacer, cómo proceder?

En caso de que una persona perteneciente al Servicio sienta o entienda que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación, sea o no una víctima directa, puede recurrir a alguno de los **procedimientos previstos en los artículos 12 a 19 de la citada Ordenanza**.

Nos cuidamos entre todas y todos: Es importante subrayar que la persona puede consultar también en caso de entender que otra persona del servicio pueda ser la afectada, o víctima.

Procedimiento de Consulta:

Ante la duda, se recomienda iniciar el proceso a través del **Procedimiento de Consulta**, que consiste en una instancia de asesoramiento con el Referente o Equipo Técnico del Servicio, Equipo del Área, o con el Equipo Técnico de la Unidad Central (UCVAD).

- Es una instancia de asesoramiento sobre la situación planteada
- Consiste en una entrevista, ya sea presencial u online. La entrevista se agendará dentro de los cinco días hábiles siguientes a su solicitud
- Se documenta la instancia a través de una Hoja de Información, la que se le entrega a la persona consultante para su firma
- Se tratará lo planteado garantizando la reserva y confidencialidad
- La Consulta no es vinculante, lo que significa que no implica que la Institución inicie otros procedimientos o medida, como por ejemplo una Denuncia.
- Se le podrá informar a la persona sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia, y otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes a la situación planteada.

Procedimiento de Denuncia:

En el caso de que la persona así lo decida, puede presentar una Denuncia hacia una o más personas, a las que identifique como responsables de la situación que entiende corresponde a Violencia, Acoso o Discriminación.

- Las denuncias de situaciones de Violencia, Acoso o Discriminación pueden presentarse ante el Equipo Técnico del Servicio, Equipo del Área, o ante la Unidad Central (UCVAD).
- La denuncia también puede ser presentada directamente ante las autoridades del servicio, solicitando que se disponga un procedimiento disciplinario, solicitud que será evaluada por las autoridades competentes.
- Cuando las denuncias se presenten ante el Equipo Técnico del Servicio, éste dispondrá de un plazo de 72 horas hábiles para evaluar si la situación puede ser abordada desde el Servicio; en caso contrario, y con conformidad de la persona denunciante, se derivará la denuncia a la Unidad Central (UCVAD).

- Las denuncias deben formalizarse por escrito mediante formulario de denuncia, al que podrán anexarse nota escrita, y otra documentación. La denuncia deberá ser suscripta por la persona denunciante.
- Al momento de recepción de la denuncia, ya sea por el Equipo Técnico del Servicio, Equipo del Área, o por la Unidad Central (UCVAD), se dejará constancia escrita de su fecha de recepción.
- El Equipo Técnico actuante tiene un plazo de 48 hs con posterioridad a la recepción de la denuncia para evaluar la pertinencia de la misma en relación a las competencias del Equipo, pudiendo aceptar la denuncia tal y como fue presentada, solicitar más información, o rechazar su tratamiento por no ser de su competencia, si así lo entendiese..

>> Descargar [Formulario de denuncia](#)

Procedimiento Alternativo de Resolución de Conflictos:

- En el caso de que la Unidad central, el Equipo del Área, o el Equipo del Servicio, valoren que existe una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos a la Denuncia, podrá generar las instancias correspondientes a fin de procurar la solución de la controversia.
- De mediar la voluntad de las partes, se implementan entrevistas individuales, pudiendo coordinarse luego entrevistas conjuntas para la construcción y negociación de acuerdos de trabajo. Estos procedimientos alternativos nunca tienen lugar en los casos en que corresponda aplicar la Garantía de no confrontación.
- Garantía de no confrontación (Artículo 4to, numeral 12): *En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación, y en particular en todas las situaciones en que se presume que se configura violencia de género, se prohíbe el careo entre la persona denunciante, y la persona denunciada.*

Vías de contacto:

- Contacto referente: mlsorondo@fvet.edu.uy
- Equipo Técnico Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat: vad.tc@udelar.edu.uy
- UCVAD (Unidad Central sobre Violencia, Acoso, y Discriminación): ucvad@udelar.edu.uy

Recursos:

- [Página VAD Udelar](#)
- [Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación](#)
- [Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación](#)
- [Formulario de denuncia](#)

- Primera encuesta de prevalencia sobre violencias, acoso y discriminación en la Udelar (2021):
 - [Docentes](#)
 - [Estudiantes](#)
 - [Funcionarias/os TAS](#)

Para la Universidad de la República 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, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio (CDC, res. n°6, 26/3/2019).