



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
Y DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

INFORME DE ACTIVIDADES CAVIDA

Período 2019 - 2026

Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidad, Discriminación y Acoso

Montevideo, setiembre de 2026

Introducción

Según la Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones (Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres, & Consejo Nacional de Cuidados, 2020):

- Más del 47% de las mujeres mayores de 15 años han vivido violencia en la pareja (o expareja) en algún momento de su vida
- 55.7% de las mujeres que experimentaron violencia en la pareja reporta depresión, angustia, tristeza o miedo
- 27% requirió atención médica por las lesiones infringidas

Estos datos evidencian que la violencia de género genera impactos significativos en la vida de las mujeres, afectando tanto su salud física como psicológica y repercutiendo en sus trayectorias académicas y laborales.

Conscientes de la gravedad de estas situaciones y de la necesidad de generar acciones concretas para atenderlas, en 2018 la FCEA inició un proceso de discusión para la conformación del espacio CAVIDA (Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidad, Discriminación y Acoso), que funciona desde entonces como comisión asesora del Consejo de la Facultad.

De acuerdo al Protocolo de Actuación de la FCEA y la Ordenanza del 22 de diciembre de 2020, es competencia de CAVIDA asesorar al Consejo en aspectos relativos a la política de acoso, violencia y discriminación. CAVIDA está integrada por representantes de todos los órdenes, un/a representante de funcionarios TAS y una representación de Decanato. Funciona con la participación de una referente técnica, quien recibe las consultas y/o denuncias, garantizando el principio de reserva y confidencialidad. La referente también brinda asesoramiento y apoyo en la elaboración de materiales de difusión, en la implementación de campañas y talleres de sensibilización y en el abordaje de situaciones específicas.

Es competencia de la Comisión:

- Asesorar al Consejo en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación.
- Desarrollar políticas de prevención, junto al Comité de Calidad con Equidad.
- Coordinar y articular con la Unidad Central de Acoso, Violencia y Discriminación otros Servicios con el objetivo de generar una red en torno a la temática que nos ocupa y las respuestas a la misma, unificando criterios de actuación.

En este informe se sintetizan, brevemente, los principales contenidos del protocolo de actuación elaborado por la comisión y vigente en FCEA desde junio de 2026 (Parte 1), las estadísticas sobre denuncias y consultas recibidas entre 2019 y 2026 (Parte 2), y se presenta un recorrido de los patrones encontrados en ellas (Parte 3). Luego, se incluyen las acciones de sensibilización realizadas en el período reciente (Parte 4) y la información sobre presupuesto asignado a las actividades de la comisión (Parte 5). Finalmente, se incorpora una sección de cierre con conclusiones, desafíos y avances (Parte 6).

1. Marco Institucional Aprobado (Junio 2026)

a) Protocolo de Actuación FCEA

El Protocolo aprobado en junio de 2026 por el Consejo de la FCEA establece un marco claro para el tratamiento de situaciones de violencia, acoso y discriminación, definiendo:

Ámbito de aplicación:

- Todos/as los integrantes de FCEA (estudiantes, docentes, personal TAS, becarias/os, pasantes, etc.)
- Personal de empresas tercerizadas o prestadores de servicios
- Situaciones que se generen fuera del espacio físico si se relacionan con actividades de la institución
- Intercambios realizados a través de tecnologías de la información y comunicación

Principios de actuación:

- Reserva y confidencialidad
- Debida diligencia y celeridad en procedimientos
- Autonomía de la voluntad del denunciante
- Prevención de represalias
- No confrontación en casos de acoso sexual, laboral o discriminación

Definiciones Formales:

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.

Violencia psicológica: Comportamiento agresivo que causa severo estrés, obstruye la performance y produce malestar.

Acoso moral: Comportamiento hostil, reiterado, que lesiona dignidad, intimidad, vida privada, honor e integridad.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual no deseado que crea ambiente intimidatorio, hostil o humillante.

Discriminación: Toda distinción que anula o menoscaba derechos humanos por raza, religión, género, etc.

Violencia de género: Forma de discriminación que afecta integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.

Violencia laboral basada en género: Ejercida en contexto laboral, obstaculizando acceso, ascenso o estabilidad.

Violencia digital: Acto de violencia por razón de género cometido con asistencia de TIC.

b) Mecanismo para Violencia de Género (Junio 2026)

Se trata de un documento específico, elaborado por CAVIDA con asesoramiento especializado, que tiene como fin orientar en la detección y derivación de personas en situación de violencia de género. Se trata de una adaptación de las hojas de ruta de otras facultades de la UDELAR a la realidad de FCEA.

Ambos documentos, aprobados por el Consejo, se encuentran disponibles en la página web de la Facultad, en el espacio destinado a CAVIDA.

2. Estadísticas generales

Con relación al trabajo en la recepción de consultas y denuncias, a continuación se presenta un resumen de lo actuado en el período 2019-2026.

Resumen del período 2019-2026

Concepto	Cantidad	Porcentaje	Tipo
Total de registros	68	100%	Total
Denuncias escritas	6	8.7%	Formal
Consultas	62	91.3%	Informal

El predominio de consultas en comparación con denuncias formales refleja la preferencia por mecanismos de orientación y resolución alternativa. El análisis por año arroja los siguientes resultados:

Análisis por año

Año	Denuncias	Consultas	Total
2019	3	9	12
2020	1	1	2
2021	0	2	2
2022	1	9	10
2023	0	10	10
2024	0	14	14
2025	1	13	14
2026	0	4	4

A partir de 2022, se observa un incremento en las consultas, reflejo de la creciente visibilización de los mecanismos institucionales que se ofrecen a través de CAVIDA.

Con respecto a la materia a que se refiere el tipo de denuncia o consulta recibido, el siguiente cuadro refleja que los conflictos laborales dan lugar a la mayor parte de las problemáticas atendidas (casi un tercio).

Naturaleza de las Consultas y Denuncias

Tipo de Violencia	Cantidad	%
Conflicto laboral	21	30.4%
Acoso moral / Maltrato	8	11.6%
Violencia en el aula	7	10.1%
Discriminación	6	8.7%
Acoso sexual	6	8.7%
Violencia digital	4	5.8%
Violencia de género	5	7.2%
Violencia doméstica	2	2.9%
Otros	10	14.5%

En términos del perfil de denunciantes y consultantes, la tabla que se presenta a continuación muestra que los/as docentes son quienes menos acuden al espacio (son

18.8% del total, en comparación funcionarios TAS y estudiantes concentran más de 70% de la consultas).

Distribución por orden/sector de denuncias y consultas

Orden/Sector	Cantidad	%
Funcionarios TAS	26	37.7%
Estudiantes	24	34.8%
Docentes	13	18.8%
Otros	6	8.7%

Finalmente, los registros muestran que 60% de quienes acuden al espacio de CAVIDA son mujeres.

Perspectiva de género (en consultas y denuncias)

Género	Cantidad	%
Femenino	41	60.3%
Masculino	22	32.4%
No especificado	5	7.4%

En las denuncias, que son seis en total, existe un patrón muy marcado: si bien las mujeres son quienes mayormente las formalizan (66.7%, 4 de 6 casos), prácticamente todas ellas van dirigidas contra varones (83.3%). No hay registro de denuncias formales contra mujeres en este conjunto de datos. En las consultas, en cambio, la composición es más equilibrada. Aunque también corresponden, mayormente a mujeres (38 casos), cuando se menciona al tercero involucrado en el problema, la distribución de género es más variada: el 35.6% son varones y el 25.4% son mujeres y en el resto no se identifica el género con claridad. Esto indica que en las consultas se abordan situaciones más diversas, que no necesariamente se estructuran en torno a conflictos entre géneros específicos.

3. Análisis Conceptual de Dinámicas y Patrones

Del trabajo realizado con la intervención de la referente técnica de la comisión, se han identificado 3 tipos de dinámica de violencia y acoso:

- Relación docente-estudiante: Se registran situaciones de acoso sexual en contextos donde existe relación de dependencia académica (6 casos en el período que abarca

este informe). En estos sucesos se observó un aprovechamiento de poder jerárquico para ejercer control de naturaleza sexual.

- Relación jefe-empleado: Constituye la categoría más numerosa (21 conflictos laborales). Se observan dinámicas de control, imposición de criterios, humillación y maltrato. Como fuera señalado, afecta principalmente a funcionarios TAS.
- Estudiantes con poder institucional: Se registran situaciones donde estudiantes en espacios gremiales ejercen violencia sobre pares, mezclando dimensiones personales con político-institucionales.
- Dinámicas entre pares: Se registran conflictos entre compañeros en espacios académicos y laborales, particularmente en contextos de competencia.

Asimismo, del conjunto de consultas y de la interacción en talleres y capacitaciones se desprende que las situaciones de violencia tienden a presentarse en espacios caracterizados por una menor regulación y supervisión, tales como grupos de viaje, plataformas digitales y redes sociales (se registraron 4 casos de violencia en entornos virtuales). Estas situaciones también se identificaron en aulas virtuales, espacios de cuidado y grupos de WhatsApp. Asimismo, se observan conflictos en espacios de transición (selecciones, incorporaciones, cambios de roles, periodos electorales) y en espacios institucionales con dinámicas de poder complejas (grupos gremiales, asambleas, departamentos jerárquicos).

4. Actividades de Prevención

La Dra. Gabriela Albornoz- referente técnica de CAVIDA desde 2019- ha realizado varias intervenciones en equipos de trabajo, que abordan diversas problemáticas asociadas a las expresiones de la violencia. Estas intervenciones se piensan a medida y surgen como respuesta institucional frente a una consulta que llega al espacio. Las mismas no se encuentran sistematizadas por lo que no fueron consideradas dentro de este informe.

4.1 Talleres, capacitaciones y sensibilizaciones

A continuación se reseñan los talleres y capacitaciones sobre estos temas, organizados desde CAVIDA y que tuvieron lugar entre 2024 y 2026 (hasta el momento).

Violencia simbólica en el aula: ¿sabés qué es? (Noviembre 2021)

Participaron 62 personas de la comunidad universitaria, demostrando el interés continuo en profundizar la comprensión sobre violencia simbólica y sus efectos en la construcción de espacios más equitativos e inclusivos.

La jornada contó con la participación de dos expositoras especializadas: la Dra. Silvia Franco, Coordinadora de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación, y la Dra. Gabriela Albornoz, Asesor Técnico de CAVIDA, quienes compartieron marcos conceptuales y estrategias de abordaje. La actividad se desarrolló en modalidad virtual a través de Zoom, permitiendo la participación amplia de la comunidad FCEA.

Herramientas disponibles en FCEA ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (Noviembre 2022)

La actividad convocó a 64 personas en total, evidenciando el interés de la comunidad universitaria en fortalecer sus capacidades para abordar situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Se realizaron dos instancias: la primera el 23 de noviembre a las 19 horas, dirigida a docentes, egresadas, egresados y estudiantes, y la segunda el 28 de noviembre a las 11 horas, dirigida a funcionarias y funcionarios TAS. Ambas instancias se llevaron a cabo en el Salón 4 de la Facultad. El taller fue dictado por Gabriela Albornoz, quien proporcionó herramientas prácticas y marcos conceptuales para abordar estas situaciones en el ámbito institucional.

En el marco del Plan de Acción del Comité de Calidad con Equidad (período 2021-2023), se llevó a cabo, en coordinación con CAVIDA una instancia de sensibilización sobre las herramientas disponibles en FCEA ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. El objetivo fue dar a conocer los mecanismos y trabajar sobre ciertas prácticas inadecuadas en los espacios del aula y de trabajo.

Detección y Abordaje de Violencia hacia la Infancia (Mayo 2024)

La Asociación Civil 'El paso' coordinó una capacitación presencial en modalidad taller dirigida a personal en contacto directo con niños y niñas. Desarrollada en tres sesiones de tres horas cada una (12 horas totales) en el Salón Multifuncional de FCEA, tuvo como objetivos brindar marcos conceptuales sobre violencias hacia la infancia y fortalecer las capacidades de intervención del equipo para abordar situaciones que se presenten con acciones preventivas.

La actividad convocó a 18 personas de un cupo disponible de 20, incluyendo personal involucrado en la interacción directa con menores y procedimientos administrativos relacionados. Los participantes recibieron certificado de asistencia, reconociendo que cuidar a las infancias en FCEA es una responsabilidad institucional compartida.

Violencia Basada en Género en Contextos de Supervisión (Octubre 2024)

Como parte del Programa de Desarrollo de Habilidades Interpersonales para Funcionariado TAS-FCEA, se integró un módulo específico sobre violencia basada en género con tres sesiones de capacitación en género (6 horas totales). La sesión central, dictada por Natalia Guidobono y María Lebboroni el 23 de octubre de 2024, abordó cómo entender, prevenir y abordar la violencia basada en género en el contexto de la Udelar.

El programa fue dirigido a funcionarios TAS con responsabilidades de supervisión, reconociendo que la prevención de violencia debe incluir especialmente a quienes tienen poder jerárquico. De 39 personas participantes, 37 completaron exitosamente el Programa. Este grupo pertenece a direcciones y cargos de responsabilidad estratégica dentro de los TAS, multiplicando así el impacto de la formación.

Ciclo de Sensibilización en Violencias y Discriminaciones (Mayo 2025)

Se implementó un ciclo de sensibilización integral dirigido a titulares del Consejo/Claustro (47 personas) y docentes con cargos de responsabilidad (157 personas). Organizado en jornadas temáticas, la segunda instancia estuvo específicamente dedicada a 'Sensibilización en violencias, violencia de género y discriminaciones' (28 de abril para Consejo/Claustro y semana del 12 al 16 de mayo para docentes).

Los contenidos abarcaron: identificación de violencias, normativa internacional, nacional e institucional, herramientas para abordar violencias y discriminaciones, y reconocimiento de diversidades sexo-genéricas. Cada participante recibió 4 horas (Consejo/Claustro) o 2 horas (docentes) de formación específica, ofrecida en modalidad presencial con dos turnos (matutino y vespertino) y una opción virtual. Las evaluaciones destacaron que las instancias permitieron profundizar la sensibilización, visibilizar prácticas naturalizadas e identificar prejuicios, aportando herramientas para promover prácticas más equitativas e inclusivas.

Formación en Violencia para Docentes Noveles (Agosto 2026)

Se integró un módulo de formación en violencia dentro del curso 'Iniciación a la Enseñanza Universitaria', destinado a docentes con hasta tres años de experiencia. La clase de una hora, dictada por la Dra. Gabriela Albornoz, busca sensibilizar y proporcionar herramientas a docentes en proceso de inserción institucional para abordar temas de género, corresponsabilidad y violencia en el ámbito educativo. Esta aproximación preventiva reconoce que los docentes noveles son actores clave en la construcción de espacios seguros.

Mecanismos Institucionales para el Abordaje de Violencia (Agosto 2026)

Se realizó un taller de una hora y media de duración dirigido a funcionarios y funcionarias TAS de la Facultad el 6 de agosto de 2026. Participaron 34 personas de diferentes áreas administrativas y de servicios, representando una importante cobertura del sector. El taller presentó los dos mecanismos institucionales para la atención de violencia: el Protocolo de FCEA y el Mecanismo para la detección y derivación de personas en situación de violencia de género.

La actividad se caracterizó por una participación activa de los asistentes, quienes realizaron consultas relacionadas con la aplicación de los mecanismos y los procedimientos de actuación disponibles. Los participantes valoraron positivamente la existencia de estos instrumentos y la importancia de generar espacios de sensibilización continuos.

Espacio de Reflexión sobre Violencia de Género (Setiembre 2026)

En el marco de las acciones realizadas durante la detención de actividades curriculares frente al intento de feminicidio ocurrido el pasado 1/9/2026 en Facultad de Medicina, se llevó adelante una instancia de comunicación y reflexión sobre los instrumentos de prevención y abordaje de violencia de género disponibles en FCEA (8/9/2026, salón 6 del edificio central). Coordinada por la Dra. Gabriela Albornoz de CAVIDA, la actividad fue de carácter abierto, dirigida fundamentalmente a docentes y estudiantes.

La participación fue muy alta ((94 personas de la comunidad universitaria), evidenciando el alto interés en la temática. Durante la jornada se presentaron los dos instrumentos aprobados en junio de 2026 (el protocolo y la hoja de ruta para la detección de violencia de género). La segunda parte de la actividad permitió un intercambio con quienes asistieron, para identificar necesidades e iniciativas que fortalezcan la prevención y el abordaje de violencias, reconociendo la importancia de que el cuerpo docente y estudiantado conozca estos instrumentos para actuar y derivar de forma adecuada.

Resumen de Asistencia por Actividad (2021-2026)

Año	Actividad de Capacitación	Asistencia
2021	Violencia simbólica en el aula: ¿sabés qué es?	62
2022	Herramientas disponibles en FCEA ante situaciones de violencia, acoso y discriminación	66
2024	Detección y Abordaje de Violencia hacia la Infancia	18
2024	Violencia Basada en Género en Contextos de Supervisión	37
2025	Ciclo de Sensibilización en Violencias y Discriminaciones	103
2026	Formación en Violencia para Docentes Noveles	11
2026	Mecanismos Institucionales para el Abordaje de Violencia	34
2026	Espacio de Reflexión sobre Violencia de Género	96
	TOTAL	427

En síntesis, durante el período 2021-2026, se registraron 427 asistencias totales en 8 actividades de capacitación coordinadas por CAVIDA, alcanzando a 351 personas de la comunidad de FCEA. En relación con la composición de género, se observó una participación mayoritaria de mujeres con un 60.0%, seguidas por hombres con un 39.4% y un 0.6% de personas que se identificaron con otras categorías de género.

La distribución por sectores de participación fue la siguiente: 210 docentes (59.8% del total), 88 funcionarios TAS (25.1%), 13 estudiantes (3.7%) y 4 egresados (1.1%).

La estrategia de capacitación implementada fue deliberadamente diferenciada según el público objetivo. A partir del 2024-2025, CAVIDA sugirió que la formación en violencia estuviera dentro de los cursos de formación a TAS y dentro de la sensibilización a jerarquías del organigrama académico. Docentes y funcionarios TAS recibieron formación de mayor profundidad e intensidad: docentes completaron 818 horas totales (promedio de 3.9 horas por persona), funcionarios TAS acumularon 357 horas (promedio de 4.06 horas por persona). En contraste, estudiantes y egresados accedieron a sensibilización breve con

un promedio de 1.5 horas por persona (19.5 horas para estudiantes y 6 horas para egresados).

En cuanto a la intensidad formativa, se impartieron 1,200.5 horas totales de capacitación en el servicio, teniendo una mayor cobertura a partir de la inclusión de los temas dentro de otras formaciones. El análisis del patrón de participación evidencia que el 76.1% de los asistentes participó en una sola actividad, mientras que el 23.9% participó en dos o más actividades, demostrando tanto una amplia cobertura institucional como un núcleo de personas comprometidas con la formación continua en temas de violencia, acoso y discriminación.

4.2 Campañas de difusión

A continuación, se presentan las principales campañas de difusión desarrolladas por CAVIDA y la Unidad de Comunicación para sensibilizar a la comunidad FCEA.

Cosa de mujeres (Febrero-Marzo 2020)

Se realizó una exposición de fotografías titulada "Cosa de mujeres" del colectivo fotográfico "En Blanca y Negra", disponible en la Biblioteca de FCEA del 27/2/ al 20/3 de 2020.

El 9/3/2020 se llevó a cabo una charla-conversatorio en el Salón Multifuncional con integrantes del colectivo fotográfico, investigadores y autoridades de la facultad. La actividad generó reflexión en formato de mesa redonda participativa sobre temas como género, poder, representación política y derechos de las mujeres.

Se destacó que, a pesar de 90 años de derechos electorales en Uruguay, las mujeres representan apenas el 20% de los cargos políticos. El evento finalizó con un foro abierto donde la comunidad participó con preguntas y aportes.

EN LÍNEA Y EN PERSONA. En aulas virtuales, buenas prácticas de convivencia (2020)

Ante el cierre de actividades presenciales en marzo de 2020 y la migración a modalidad virtual, se desarrolló esta campaña para sensibilizar sobre la importancia de mantener buenas prácticas de convivencia en espacios digitales, equivalentes a las presenciales.

La campaña promovió el uso responsable de herramientas virtuales fomentando respeto mutuo, comunicación efectiva e integridad institucional. Se enfatizó que el Protocolo ante acoso sexual mantiene vigencia en contextos virtuales, siendo aplicables sus principios ante cualquier tipo de violencia, acoso o falta de respeto.

La iniciativa convocó a toda la comunidad FCEA a fortalecer una convivencia sana y cuidada mediante trabajo en conjunto en armonía entre estudiantes, docentes y funcionarios.

Reformulación del Micrositio de CAVIDA con Recursos Audiovisuales (2021)

En 2021, CAVIDA realizó una reformulación completa de su micrositio para mejorar la difusión de información sobre sus servicios. Se crearon 8 recursos audiovisuales que abordan preguntas frecuentes de la comunidad de manera clara y accesible.

Los videos explican: quiénes pueden acudir a CAVIDA, en qué situaciones, casos concretos, violencia intrafamiliar, violencia virtual, atención externa, vías de comunicación y posibilidad de acompañante. Los recursos se proyectan anualmente en talleres y espacios de sensibilización para garantizar acceso a información sobre servicios y mecanismos de atención disponibles.

8 de marzo. Día Internacional de la Mujer: Unidas para construir igualdad de género (2022)

Se desarrolló una campaña conjunta entre las Facultades de Arquitectura, Diseño y Urbanismo; Ciencias Económicas y Administración; y Ciencias Sociales con el objetivo de construir espacios académicos libres de violencia y discriminación por razones de género.

Se dieron a conocer herramientas institucionales incluyendo: canales de comunicación con CAVIDA, Protocolo ante acoso sexual, Sala de Lactancia, Centro de cuidados, Comité de Calidad con Equidad y materia "Economía y Género" con análisis feminista.

La iniciativa destacó la necesidad de crear una red de mujeres entre facultades que sostenga el proceso. Se reconoció que aunque quedan caminos por recorrer, el trabajo conjunto y coordinado potencia los resultados en la construcción de espacios libres de desigualdad.

25N - Por una facultad libre de violencias contra las mujeres (2022)

En conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se desarrolló una campaña institucional para fomentar respeto, cuidado, empatía, uso de lenguaje adecuado y privacidad en todos los espacios de FCEA.

La campaña promovió una facultad libre de violencias hacia las mujeres, enfatizando la importancia de la inclusión como situación donde todas las personas tienen iguales derechos y oportunidades, incluso mediante el lenguaje inclusive.

Se convocó a toda la comunidad FCEA a fortalecer una convivencia sana y cuidada, reconociendo que la construcción de una facultad libre de violencias es un proceso continuo que requiere compromiso institucional y participación de todos y todas.

Dispositivo de espacios seguros (2025-2026)

Durante el 2025 y 2026, se elaboró una propuesta integral de espacios seguros articulada por CAVIDA, la Unidad de Comunicación y la Unidad de Apoyo a la Enseñanza. Esta iniciativa surge como estrategia comunitaria para fortalecer la prevención, sensibilización y orientación ante situaciones de violencia, acoso, discriminación y malestar en la vida universitaria.

La propuesta contempla espacios físicos de contención con privacidad garantizada; protocolos de intervención ante situaciones emergentes; atención multidisciplinaria a través de profesionales capacitados en género, violencia y derechos; capacitaciones y talleres de formación para toda la comunidad; y una red de apoyo institucional coordinada entre CAVIDA, el Comité de Calidad con Equidad, autoridades de la facultad e instituciones externas.

El dispositivo no es una política integral de salud mental ni un servicio especializado de atención, sino una estrategia de sensibilización y prevención comunitaria que busca instalar un lenguaje común, visibilizar recursos institucionales existentes y orientar hacia las rutas de actuación disponibles.

Aunque el Consejo priorizó avanzar en las sensibilizaciones institucionales antes de lanzar la campaña gráfica, esta propuesta mantiene su validez como marco estratégico fundamental para futuras implementaciones y representa un compromiso institucional con la dignidad y seguridad de toda la comunidad FCEA.

5. Presupuesto

CAVIDA no cuenta con un presupuesto propio, por lo que debe gestionar y obtener financiamiento para cada una de las actividades que se propone. En particular, el financiamiento de la contratación de la referente técnica ha adoptado distintas modalidades: primero fue presupuestal; de 2022 a 2024 se incluyó en el proyecto de donaciones especiales "Promoción de la Calidad con Equidad de Género e implementación del Sistema de Cuidado de FCEA", y a partir del 2025, se financia a través de la Fundación.

La mayoría de los trabajos relacionados con la prevención se han realizado gracias a la buena voluntad y militancia de las y los integrantes de CAVIDA y de la Unidad de Comunicación que posee un gran compromiso con el tema.

La información de presupuesto destinado a las actividades se elaboró en base a los informes con perspectiva de género que se realizan anualmente a la Comisión Abierta de Equidad de Género de la UDELAR (CAEG). El criterio de reconocimiento de las partidas ha ido cambiando, por ejemplo, el costo de las reuniones de capacitación que organiza CAVIDA recién se comenzó a cuantificar en 2022.

Presupuesto anual de CAVIDA (2019-2025), en pesos corrientes

Concepto / Actividad	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Recurso técnico de CAVIDA	350.937	435.885	489.300	460.453	502.815	555.412	500.000
Reuniones de CAVIDA	S/C	S/C	S/C	34.528	20.392	13.497	19.056
Actividades de prevención	79.216	18.632	26.532	45.371	70.969	61.181	75.834
TOTAL	430.153	454.517	515.832	540.352	594.176	630.090	594.890

Los montos referidos a reuniones de CAVIDA corresponden al valor hora de las personas que participan y actividades de prevención comprenden gastos de cartelería, horas de capacitadoras, distribución de materiales y las horas del personal de comunicación.

Conclusiones y Desafíos

A lo largo de siete años (2019-2026), CAVIDA se ha consolidado como referente confiable en la Facultad, acumulando 68 registros de casos (6 denuncias formales y 62 consultas). El crecimiento sostenido en consultas —de 12 en 2019 a 30 en 2023-2024— evidencia una creciente visibilización de los mecanismos institucionales, fenómeno que se ha acelerado tras la aprobación de protocolos formales en junio de 2026. Sin embargo, esta visibilidad también refleja realidades preocupantes: la violencia, acoso y discriminación siguen siendo problemas estructurales que afectan trayectorias académicas, laborales y el bienestar de la comunidad de FCEA.

Hallazgo 1: La Preferencia por Mecanismos Alternativos es Estratégica

El dato más destacado es que el 91.3% de los casos registrados (62 de 68) corresponde a consultas, mientras que sólo 8.7% son denuncias formales. Este patrón no debe interpretarse como debilidad sino como fortaleza institucional. La comunidad prefiere orientación y resolución alternativa, lo que sugiere que CAVIDA está funcionando como espacio de intervención temprana. Este tipo de abordaje es significativamente más efectivo para prevenir la escalada de los conflictos, permite preservar la confidencialidad, reduce la estigmatización de quienes denuncian y facilita acuerdos que restauran la convivencia. Consecuentemente, CAVIDA debe consolidar y expandir estos mecanismos alternativos como política deliberada, reconociendo que son un aporte importante a la salud institucional.

Hallazgo 2: Patrones Claros de Violencia en Espacios y Dinámicas Específicas

El análisis de dinámicas ha permitido identificar cuatro patrones recurrentes: (1) relaciones jerárquicas asimétricas (docente-estudiante con 6 casos de acoso sexual; jefe-empleado con 21 conflictos laborales), (2) abuso de poder en espacios gremiales por estudiantes con poder institucional, (3) conflictos entre pares en contextos de competencia académica o laboral, y (4) violencia en espacios de baja regulación (grupos de viaje, plataformas digitales, redes sociales, espacios virtuales). Además, se han identificado espacios transicionales de particular vulnerabilidad: selecciones, incorporaciones, cambios de rol, y períodos electorales. Esta claridad sobre patrones es fundamental porque demuestra que no existe una única "causa" de violencia, sino que cada contexto requiere estrategias preventivas específicas. Las medidas uniformes son insuficientes.

Hallazgo 3: Violencia de Género con Rostro Identificable

El análisis de género revela un patrón específico: en denuncias formales, 66.7% son presentadas por mujeres (4 de 6 casos) dirigidas contra varones (83.3%). En contraste, en consultas la composición es más equilibrada, sugiriendo que mujeres optan por formalizar denuncias mientras buscan orientación sobre situaciones más diversas. A nivel general, el 60% de los consultantes son mujeres. Este patrón no es neutral: evidencia dinámicas asimétricas de poder donde mujeres formalizan denuncias contra varones, reflejando estructuras de dominación. Esto significa que los esfuerzos de prevención no pueden tratar la "violencia" como categoría genérica sino que deben reconocer explícitamente las

dinámicas de género que subyacen a ella e integrar esta perspectiva en las estrategias institucionales.

Hallazgo 4: Capacitación Masiva pero Cobertura Desigual

Entre 2021 y 2026, CAVIDA ha impartido 1,200.5 horas de formación a 351 personas, demostrando compromiso con la sensibilización. Sin embargo, la estrategia presenta asimetrías significativas: docentes y funcionarios TAS recibieron formación profunda (3.9 y 4.06 horas promedio por persona respectivamente), mientras que estudiantes accedieron a sensibilización superficial (1.5 horas promedio). Esta disparidad es preocupante considerando que los estudiantes representan 34.8% de quienes acuden a CAVIDA. Adicionalmente, el 76.1% de asistentes participó en una sola actividad; apenas 23.9% participó en múltiples espacios, lo que limita el impacto a largo plazo. La decisión de profundizar formación en jerarquías es acertada, pero requiere complementarse con acceso equitativo para estudiantes como usuarios significativos del servicio.

Hallazgo 5: Vulnerabilidad Particular de Funcionarios TAS

Los datos muestran que funcionarios/as TAS concentran 37.7% de consultas y denuncias, cifra desproporcionada comparada con su representación institucional. Los problemas que reportan concentran conflictos laborales (control, imposición de criterios, humillación, maltrato) y, especialmente, expresan temor a represalias por dependencia laboral. Este temor no es abstracto: impacta en la decisión de formalizar denuncias y limita la eficacia de garantías institucionales. Prevenir represalias debe ser eje transversal de toda intervención, con énfasis particular en este grupo.

Hallazgo 6: Crisis Estructural de Sostenibilidad

CAVIDA no cuenta con presupuesto propio. Su funcionamiento ha dependido de fuentes variables (horas presupuestales, donaciones especiales, Fundación) y y del trabajo voluntario de integrantes de la comisión, con el apoyo de la Unidad de Comunicación, de la UAE, de Calidad con Equidad. Este modelo de funcionamiento, que resultó adecuado durante el proceso de instalación y consolidación de las primeras actividades, ha comenzado a mostrar limitaciones frente a las crecientes demandas, compromisos y expectativas vinculados al abordaje de las temáticas tratadas por CAVIDA, así como a la responsabilidad institucional asumida en relación con ellas. Una comisión encargada de

derechos humanos, salud pública y prevención de violencia no puede depender de fuentes precarias. El proceso basado en los protocolos aprobados en 2026, la referente técnica contratada, y los 1,200 horas de formación ya realizadas se encuentran en riesgo de no sostenerse, sin un presupuesto asegurado. Este aspecto constituye una fragilidad estructural crítica que limita la capacidad de planificación e institucionalización.

Algunas Recomendaciones

A partir del recorrido anterior y de la experiencia de trabajo durante los últimos años, en esta sección se incluye una serie de recomendaciones con diferentes horizontes temporales: algunas intervenciones son inmediatas mientras otras requieren cambios institucionales más profundos. En todos los casos, se trata de sugerencias orientadas a contribuir a brindar insumos para promover -en los ámbitos en que se defina- un proceso de reflexión y planificación estratégica sobre el rol de CAVIDA y el abordaje institucional de las problemáticas que atiende. A corto plazo, se sugiere:

1. Protocolizar espacios de baja regulación. Los datos identifican como críticos las instancias relativas a grupos de viaje, plataformas digitales, redes sociales, y espacios virtuales. Es necesario desarrollar protocolos específicos para cada uno, estableciendo responsabilidades claras de organizadores, mecanismos de reporte anónimo, y procedimientos de atención ante incidentes. Este trabajo debe realizarse en coordinación con las áreas responsables de cada espacio.
2. Fortalecer garantías contra represalias con enfoque prioritario en funcionarios TAS. Capacitar a autoridades sobre prohibición expresa de represalias, crear canales de reporte anónimo de represalias, y establecer mecanismos de protección específicos para empleados/as que acudan a CAVIDA.
3. Implementar capacitaciones diferenciadas para referentes de espacios (coordinadores de grupos, docentes, supervisores). Aquí se requieren formaciones en varios niveles: en el manejo de situaciones de conflicto (cómo distinguir y actuar en situaciones de conflicto normal, comportamientos problemáticos y de violencia tipificada); en género, violencia y poder, sobre todo en ámbitos universitarios (procurando mostrar la relación entre las estructuras sociales generizadas que nos atraviesan y las formas de violencia y discriminación contra las mujeres en espacios universitarios); en masculinidades y género.

A mediano plazo, se recomienda:

1. Expandir y robustecer mecanismos alternativos. Dado que 91.3% de consultas demuestra preferencia por estos espacios, la inversión en mediación, acompañamiento, y orientación es prioritaria. Estos mecanismos deben ser seguros, confidenciales, y accesibles en múltiples modalidades (presencial, virtual, etc.).
2. Implementar intervenciones ambientales/grupales que cambien dinámicas hostiles. Los datos muestran la concentración de violencia en dinámicas grupales específicas (grupos gremiales, departamentos jerárquicos). Se requieren intervenciones que no solo "castiguen" comportamientos individuales sino que modifiquen el clima grupal. Esto incluye capacitaciones en equipos de trabajo, mediación entre grupos, y rediseño de prácticas institucionales problemáticas.
3. Fortalecer la difusión específicamente dirigida a estudiantes. Las campañas deben llevarse a donde están: aulas, grupos de redes sociales, asambleas estudiantiles. Integrar temas de violencia y acoso en cursos introductorios, en cursos obligatorios, y espacios de reflexión con estudiantes y aumentar la proporción de estudiantes con formación profunda (no solo sensibilización puntual).
4. Abordaje explícito de violencia de género como eje transversal. Más allá de acoso sexual formal, trabajar sobre violencia simbólica, acoso moral con contenido de género, discriminación por razón de sexo/género, y violencia económica. Integrar perspectiva feminista en todas las intervenciones.

A largo plazo, se sugiere:

1. Garantizar presupuesto propio e institucionalización permanente de CAVIDA. Asignar presupuesto en partida ordinaria (no donaciones especiales), permitiendo planificación multianual. Evaluar necesidad de ampliación del equipo técnico según volumen de demanda.
2. Establecer coordinación interinstitucional sistemática. Protocolos claros de articulación entre CAVIDA, DUS (División de Unidad de Salud), Bienestar Estudiantil, Jurídica, y Decanato. Objetivo: abordaje integral de situaciones complejas donde violencia se entrelaza con problemas de salud mental, económicos, o académicos.

3.. Prevenir y abordar la violencia simbólica en espacios educativos. Ello supone profundizar en análisis acerca de la manera en que la violencia se reproduce en las aulas, a través de metodologías de enseñanza y de las dinámicas de evaluación. Reconociendo que formar en la universidad es ingresar en un espacio relacional en que se construyen y reconstruyen relaciones de poder, sería importante incluir estos asuntos en programas de formación docente continua.

CAVIDA ha logrado en siete años consolidarse como referente confiable, instalar protocolos institucionales claros, capacitar a centenares de personas, e identificar patrones que habilitan la prevención estratégica. Estos son avances reales que no deben minimizarse. Sin embargo, el presente informe también revela fragilidades críticas: la sostenibilidad está comprometida por ausencia de presupuesto propio, existen vacíos importantes en regulación de espacios de baja supervisión, y la cobertura de algunos públicos (especialmente estudiantes) es insuficiente.

El trabajo realizado en la órbita de CAVIDA parece mostrar que la prevención de la violencia y la problematización de las desigualdades de género que estructuran nuestro espacio académico, tiene impacto cuando cuenta con una estructura clara y con asignación de recursos. Sin embargo, estos avances permanecen frágiles sin institucionalización y presupuesto garantizado. De cara a una próxima fase, se sugiere avanzar en la consolidación de los aprendizajes alcanzados y su incorporación progresiva en políticas y prácticas institucionales permanentes, entendiendo que el abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación en los espacios universitarios requiere de un compromiso compartido y de la participación del conjunto de la institución. FCEA ha tomado decisiones correctas (protocolos aprobados, técnica contratada, sensibilizaciones masivas); ahora debe asegurar que estas no sean iniciativas temporales sino pilares de su compromiso institucional con derechos humanos, equidad y dignidad de su comunidad.

Referencias Bibliográficas

CAVIDA. (2019-2026). Registro de consultas y denuncias de CAVIDA. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. (2026). Protocolo de la FCEA para la recepción, orientación y derivación ante situaciones de violencia, acoso y/o discriminación en el ámbito laboral y educativo. Universidad de la República.

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. (2026). Mecanismo para la detección y derivación de personas en situación de violencia de género. Comisión de Actuación ante Violencia, Inequidad, Discriminación y Acoso, Universidad de la República.

Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres, & Consejo Nacional de Cuidados. (2020). Segunda encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones: informe general de resultados.

Ley N° 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género. (22 de diciembre de 2017). Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio internacional del trabajo No 190, sobre violencia y el acoso. Adoptado en la 108 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Universidad de la República. (2020). Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. Resolución No. 5 del Consejo Directivo Central.