

Plan de Acción 2023-2025 de la Comisión de Equidad y Género de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo
Elaborado por: Comisión de Equidad Género (CEG)- FADU

Objetivo específico	Acciones	Meta	Responsables	Recursos	Plazos
Objetivo específico N°1: Fortalecer la perspectiva de género en la organización.	Mantener reuniones quincenales de la Comisión de Equidad y Género.	Al menos 15 reuniones entre los meses de febrero y diciembre, con actas realizadas por Comisiones	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024-2025
	Dar amplia difusión de los temas vinculados al género y a la Comisión de Equidad y Género (actualización de página web, difundir actividades, beneficios y derechos, monitoreo de imágenes no sexistas).	Al menos 5 temas difundidos anualmente.	CEG y Comunicación	Recursos humanos del área de comunicación y de la CEG.	2023-2024-2025
	Generar un informe anual de las principales acciones de la CEG y presentarlo al Consejo, Claustro, Comisiones de Carrera y las Unidades Académicas.	Presentación anual por al menos 2 años.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024-2025
	Trabajar y sensibilizar en torno al uso de la comunicación inclusiva (Documento de referencia de comunicación inclusiva, talleres de sensibilización).	Generar al menos una acción.	CEG y Comunicación	Recursos humanos de al menos una persona especializada en género y comunicación.	2023
	Revisar que se mantenga la inclusión de las variables identidad de género, ascendencia étnico racial, accesibilidad, entre otras en todas las bases de datos de la FADU.	Diagnosticar el estado de situación.	CEG y OEIA	Recursos humanos de la CEG y OEIA.	2024-2025
	Generar reuniones de trabajo con contaduría y Comisión de Presupuesto para el etiquetado del presupuesto.	Encuentro con contaduría.		Recursos humanos de la CEG y contaduría.	2024

	Sensibilizar en las temáticas asociadas a la equidad y el género (por ejemplo lenguaje inclusivo, género y diversidad, entre otros) a la comunidad de FADU.	Al menos 2 sensibilizaciones anuales realizadas.	CEG	Recursos económicos (horas docente tallerista). 2 g3 12 hs x 1 mes: \$36.814	2024-2025
	Generar campañas de sensibilización en fechas claves (marzo, septiembre, noviembre, entre otras).	Al menos 2 campañas anuales realizadas.	Comunicación y CEG	Recursos humanos de la CEG y económicos (monto establecido por campaña) 30.000 \$ anual	2023-2024-2025
Objetivo específico N°2: Promover espacios libres de acoso, violencia y discriminación.	Mantener un Mecanismo de prevención y atención para situaciones de las distintas manifestaciones de violencia de género incluída la violencia doméstica, el acoso y la discriminación con recursos técnicos adecuados que realicen el seguimiento de los casos.	Abordar las situaciones de acoso, violencia y discriminación.	Comisión de vad y persona especializada	Recursos humanos de la Comisión VAD y económicos (horas de persona especializada) Equipo técnico área: 38.000\$ Arrendamiento Dra. Gabriela Albornoz Referente FADU en materia de acoso, violencia y discriminación: 204.000\$	2023-2024-2025
	Facilitar mecanismos de acompañamiento jurídico y psicológico a los procesos de denuncias.	Guía de recursos para situaciones VAD.	Comisión de VAD y persona especializada	Recursos humanos de la Comisión VAD y económicos (horas de persona especializada).	2024
	Identificar las principales necesidades de la población trans y no binaria de la comunidad FADU.	Escucha activa y acompañamiento de las situaciones. Difusión del	CEG y servicio de enseñanza	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024-2025

		espacio de atención.			
	Generar campañas de difusión de mecanismos de violencia, acoso y discriminación y campañas ante femicidios.		Comisión de vad y persona especializada	Recursos humanos de la Comisión VAD.	2023-2024-2025
	Generar un llamado abierto para contar con una persona especializada permanente.	Bases del llamado elaboradas y apertura del llamado.	Comisión de vad.	Recursos humanos de la Comisión VAD.	2024
	Generar una campaña de difusión del circuito accesible de la FADU para poder identificarlo.	Campaña realizada	CEG y Comunicación.	Recursos humanos del área de comunicación y de la CEG.	2024
	Generar intercambio con la Comisión de Edificio para mejorar la accesibilidad en aquellos espacios que aún no la tienen y se consideren necesarios.	Dar seguimiento a la temática.	CEG y Comisión Edificio.	Recursos humanos de la CEG.	2023
	Sensibilizar en la temáticas de acoso, violencia y discriminación.	Al menos 1 taller anual realizado.	CEG y Comisión VAD	Recursos económicos (docente tallerista). \$U 80.000	2023-2024-2025

Objetivo específico N°3: Generar acciones para que el personal y el estudiantado puedan conciliar los cuidados y el trabajo/estudio.	Mantener los espacios de recreación y cuidados en períodos de vacaciones y derivación a espacios permanentes. Instancias puntuales también.	Contar con espacios de recreación y cuidados al menos en dos momentos del año.	CEG	Recursos humanos de la CEG. Monto central udelar 2023 para todos los espacios de cuidados: \$15.156.360. FIC + FADU - Espacio vacacional de recreación y cuidados para 35 niños/as, 7 horas diarias, 4 semanas con presupuesto a cargo de la Cooperativa Homoludens. Monto financiado: \$732.871	2023-2024-2025
	Generar reuniones con Comisión de Bedelía para buscar armonizar el calendario anual de FADU con el calendario ANEP con el objetivo de planificar los espacios de recreación y cuidados.	Reuniones realizadas.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024-2025
	Presentar propuestas con iniciativas para promover la inclusión equitativa de madres y padres recientes.	Al menos una propuesta presentada al Consejo. Encuentro con docentes de práctica de obra.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024
	Realizar recomendaciones al reglamento de concursos para tener en cuenta que no se realicen concursos en períodos especiales como período de recesos escolares.	Documento con sugerencias al reglamento de Concursos.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2024
	Crear y/o mejorar salas de lactancia y alimentación infantil en todas las sedes.	Número de salas creadas y mejoradas.	CEG y Comisión edificio	Recursos económicos para mejorar o crear sala.	2024

	Evaluar la satisfacción de las salas de lactancia existentes.	Documento con evaluación y sugerencias.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2024
	Sensibilizar en la temáticas de cuidados y corresponsabilidad.	Al menos 1 taller anual realizado.	CEG	Recursos económicos (docente tallerista). \$U 80.000	2023-2024
Objetivo específico N°4: Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión).	Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la enseñanza, la investigación y la extensión.	Al menos 3 ámbitos académicos que incorporen la perspectiva de género. Al menos un taller/intercambio anual.	CEG e Institutos	Recursos humanos de la CEG.	2024-2025
	Promover la continuidad de las unidades curriculares optativas que tienen como eje temático principal la equidad de género.	Al menos dos unidades curriculares se mantienen anualmente.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2024-2025
	Continuar llevando a cabo formaciones para las comisiones de carrera, direcciones de institutos y centro de estudiantes sobre aspectos de género y protocolo de cómo accionar ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.	Al menos 1 taller realizado.	CEG	Recursos humanos de la CEG y técnica especializada en VAD.	2023-2024-2025
Objetivo específico N°5: Trabajar en la equidad de género en los ingresos y ascensos del personal de los distintos ámbitos del servicio.	Dar seguimiento al cumplimiento del Artículo 10 y 11 del Reglamento de concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.	Documento con seguimiento realizado.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2023-2024-2025
	Sensibilizar a integrantes de tribunales en sesgos y desigualdad de género.	Al menos una estrategia de sensibilización anual.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2024-2025
	Generar reuniones de trabajo para promover la perspectiva de igualdad de género interseccional en la selección de personas candidatas a las pasantías y movilidad académica.	Reuniones realizadas.	CEG y Convenios y pasantías	Recursos humanos de la CEG y Convenios y pasantías.	2024

	Sistematizar información sobre las personas que integran las comisiones asesoras, los tribunales que actuaron en cada llamado, las personas postulantes y quienes acceden a los cargos en los llamados nuevos y en trámite, teniendo en cuenta la identidad de género.	Planilla de sistematización e informe con análisis de datos y procedimiento.	Concursos, OEIA, CEG.	Recursos humanos de la CEG	2023-2024
--	--	--	-----------------------	----------------------------	-----------

Plan de Capacitación 2023-2025 - Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Elaborado por: Comisión de Equidad y Género - FADU

Introducción

Una de las estrategias para transformar la cultura institucional hacia la igualdad de género es la sensibilización y capacitación que permita incorporar el tema en toda su complejidad, teniendo por objetivo transformar las estructuras, procedimientos, prácticas desiguales y discriminatorias. En este sentido, el Modelo de Calidad con Equidad de Género prevé la generación de un Plan de Capacitación que integre diversas instancias de sensibilización y capacitación en determinados aspectos.

El siguiente Plan se realiza a partir del Plan de Capacitación de la Comisión Abierta de Equidad de Género de la UdelaR (CAEG) y el Instituto de Capacitación y Formación de la UdelaR (ICF), con necesidades específicas que se detectaron a nivel central. Asimismo, se incorporan aspectos detectados en el propio diagnóstico organizacional con perspectiva de género de la FADU, aprobado en marzo de 2021.

Objetivos

1. Promover la integración de la perspectiva de género en la FADU mediante cursos específicos en la temática.
2. Atender las necesidades de capacitación que surjan de la estrategia de transversalización de dicha perspectiva en general y en el diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en particular.

Población objetivo

La población objetivo será el personal Técnico, Administrativo y de Servicios (TAS), personal docente, estudiantes y egresados/as de la FADU. Algunas instancias de capacitación podrán tener una población objetivo específica. En cada instancia de capacitación se implementarán acciones de difusión, con el objetivo de alcanzar a toda la comunidad por igual. Asimismo, existirán criterios de inscripción y condiciones de acceso sin sesgos de género.

Mecanismo de evaluación

Está previsto que las instancias de sensibilización/capacitación sean evaluadas a través de un instrumento de evaluación, donde se releven y sistematicen opiniones anónimas de las y los participantes. El objetivo de este mecanismo de evaluación será reflexionar sobre el proceso de formación y realizar mejoras para futuras instancias. Identificar oportunidades de mejora.

Mes y año	Curso	Población objetivo	Duración	Organizado por
Marzo y octubre de cada año	<p>Capacitación modular CAEG-ICF</p> <p>Módulo 1: Introducción a la temática de género</p> <p>Módulo 2: Transversalización de Género en las organizaciones y en la UdelaR.</p> <p>Módulo 3: Violencia basada en género</p> <p>Módulo 4: Cuidados y corresponsabilidad con perspectiva de Género: avances y desafíos</p> <p>Módulo 5: Sensibilización en afrodescendencia desde una perspectiva étnico.racial.</p> <p>Módulo 6: Diversidad sexual y de género en la Enseñanza Superior: una mirada inclusiva a un escenario novedoso.</p> <p>Módulo 7: Los estudios sobre masculinidades, algunos problemas y desafíos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integrantes de la Comisión de equidad y género. - Personal de áreas estratégicas. - Comunidad FADU. 	Cada módulo: 10 horas (5 horas de trabajo en aula y 5 horas de trabajo virtual)	CAEG - ICF
Segundo semestre 2024	<p>Taller de sensibilización:</p> <p>“La dimensión étnica racial con enfoque interseccional”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integrantes de la Comisión de equidad y género. - Personal de áreas estratégicas. - Comunidad FADU. 	8 horas	CAEG - ICF
Segundo semestre 2024	Sensibilización sobre comunicación inclusiva	Integrantes de la comunidad FADU	4 horas	CEG-FADU
2023-2024-2025	Sensibilización en aspectos de género, enfoque étnico racial afrodescendiente y mecanismo de acoso, violencia y discriminación	50% de las jerarquías (Comisiones de carrera, direcciones de institutos, directores/as de área TAS)	8 horas	CEG-FADU
2024-2025	Capacitación en género y Modelo de Calidad con Equidad de Género a todas las personas integrantes de la Comisión de Equidad y Género.	Al menos una jornada anual.	8 horas	CEG-FADU