

Política institucional de calidad con equidad de género de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo - Udelar

Considerando:

1. Lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica que defiende “los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana”, se entiende a la equidad de género como un componente fundamental de los derechos de la persona y la importancia de promover dicha equidad.
2. La resolución n.º11 adoptada por el Consejo Directivo Central de fecha 7 de marzo de 2017 que apoya y promueve las acciones en este sentido dentro de la Universidad.
3. La resolución n.º6 del 26 de marzo de 2019 adoptada por el Consejo Directivo Central en la que se reafirma que “para la Universidad de la República no son admisibles las conductas 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”.¹
4. La nueva ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación² aprobada el 22 de diciembre de 2020.
5. La Resolución n.º2 de fecha 3/05/2017 del Consejo de la Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo que aprobó la implementación del modelo de calidad con equidad de género en la Facultad.

La Comisión de Equidad y Género sugiere al Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo se asuman institucionalmente los compromisos que se mencionan a continuación:

¹<http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/fo1dc162c4d17940032584420062e76b?OpenDocument>

²<https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/01/Ordenanza-de-actuacion-ante-situaciones-de-violencia-acoso-y-discriminacion.pdf>

1. **Integrar el Enfoque de Calidad con Equidad de Género³** a la gestión del Servicio, con énfasis en la gestión de los recursos humanos y en la relación educativa.
2. Sostener acciones orientadas a la **instalación de una cultura de equidad de género por medio de un plan de acción** de la institución para erradicar las desigualdades de género teniendo en cuenta una perspectiva interseccional, considerando la pertenencia étnica-racial, la identidad de género, la orientación sexual, la posición social, discapacidad y otras desigualdades identificadas en la Facultad, tanto en la relación laboral como en la educativa.
3. Fomentar el uso de un **lenguaje que visibilice, reconozca y respete a todas las identidades de género** que forman parte de la comunidad FADU.
4. Promover la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes **funciones universitarias** (enseñanza, investigación y extensión) y en las **prácticas profesionales**.
5. **Desarrollar conocimiento académico** mediante el estudio de los problemas vinculados a las inequidades de género desde el abordaje específico del campo **disciplinar de la arquitectura, el diseño y el urbanismo**.
6. **Efectivizar un proceso continuo de mejora** basado en la capacitación, la generación de mecanismos de registro, monitoreo y evaluación de los avances, así como en la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones.
7. Mejorar los mecanismos de acción para la **prevención, atención, derivación y seguimiento de situaciones de violencia, acoso y discriminaciones** basadas en género que puedan darse en las relaciones laborales y educativas en el marco de la institución, bajo los lineamientos de la ordenanza de Udelar.
8. Continuar implementando medidas concretas que respondan a las **necesidades de cuidados** de personas dependientes que permitan la conciliación de las tareas de cuidados con el estudio, el desarrollo laboral y el académico del funcionariado y estudiantado, promoviendo la corresponsabilidad.
9. Convocar y fomentar la **participación y el compromiso** del personal docente, personal TAS, estudiantes, sus diferentes organizaciones gremiales y ámbitos de representación, en el proceso de transformación de la institución hacia la equidad de género.
10. **Articular con otros servicios, comisiones y redes universitarias**, así como con actores gubernamentales y organizaciones sociales para el intercambio de experiencias, prácticas y asesoramientos y aprendizaje conjunto con el objetivo de desarrollar una cultura de equidad de género.

³ Lo que ya se viene efectuando mediante la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género para la concreción del Sello de Calidad con Equidad otorgado por Inmujeres. Este Modelo se implementa en la Universidad en otros servicios como Agronomía, Ciencias Sociales, Ciencias Sociales, Economía y Administración, Humanidades y Ciencias de la Educación, Física y Psicología entre otros.