

Promover una gestión y cultura organizacional libre de inequidades de género							
Objetivos específicos	Meta 2023	ACCIONES	Responsable	Plazos	Recursos	Medios de verificación	Observaciones
1. Incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en las bases de información de la FIC	Ampliar las variables relevadas en los formularios de registro y sistematizadas en bases informacionales.	1.1. Relevar los formularios/base de datos de la FIC las posibilidades para actualizar los formularios de registro y bases de datos; 1.2 Sistematizar la información; 1.3. Elaborar informe	Comisión de Género y Diversidad	1º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	INFORME ELABORADO	Brindar datos: Sección Personal. Bedelía. Educación permanente
	Crear un nuevo usuario con el nombre social en EVA FIC para las personas trans y no binarias	1.2. Trabajar con la UAE en el desarrollo de este usuario (facilitador TIC); 1.2. Diseñar, documentar y difundir el proceso para la actualización del usuario; 1.3 Crear afiche para informar al estudiantado del cambio nombre social en la FIC	Decanato. Comisión de Género y Diversidad. UAE. Bedelía	1º semestre	Recursos informáticos. Recursos Humanos	EVA FIC. Documento de proceso para el cambio de nombre de personas trans y no binarias	
2. Profundizar las acciones de corresponsabilidad de la FIC en materia cuidados	Realizar un análisis de las licencias extraordinarias de carácter social y analizar los motivos.	2.1 Solicitar a Personal información de las solicitudes de las licencias extraordinarias de carácter social. 2.2. Elaborar un informe del análisis con recomendaciones	Comisión de Género y Diversidad. Sección de Personal	1º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de Personal sobre licencias	Ampliar el estudio sobre estas licencias sería necesario a fin de identificar si su uso responde a necesidades de cuidados o no y si hay diferencias por sexo (en función de la categoría disponible en las bases). La Sección Personal puede registrar solamente el tipo de licencia ya que el sistema no registra causales y la resolución tampoco lo indica. La actividad refiere a indagar colectivamente las posibilidades y evaluar las ganancias de hacer este esfuerzo.
	Afianzar el Espacio de recreación con FADU, ampliando días de apertura más allá de los periodos vacacionales.	2.2. Relevar la necesidades de cuidado en periodos del año donde se identifique la apertura del Espacio de Recreación.	Comisión de Género y Diversidad.	Durante todo el año	Recursos humanos. Recursos informáticos	Relevamientos de necesidades realizado.	
	Analizar las necesidades de cuidados, de personas dependientes, adultos mayores, personas en situación de discapacidad y menores a cargo.	2.3. Elaborar un plan de análisis de la información relevada por DGPlan a través de los FormA docentes, funcionariado y estudiantes. (En caso que se requiera ampliar esta información diseñar un instrumento para relevar la información necesaria)	Comisión de Género. DGPlan	1º semestre	Recursos humanos. FormA docentes, estudiantes y funcionariado	Informe de la Comisión sobre la información relevada. Apertura del Espacio.	Será elaborado con datos de DGPlan obtenidos a partir los FormA docentes, estudiantes, funcionariado. El FormA de estudiantes y docentes estarán disponibles con datos 2021 que serán los más actualizados. En cuanto a los TAS se está a la espera del procesamiento de datos 2022 para final de año.
	Realizar mejoras en la Sala de Lactancia	2.4. Realizar la compra de un cambiador	Comisión de Género. Decanato	1º semestre	Recursos Humanos. Recursos económicos	Instalación del cambiador en la Sala de Lactancia	
3. Dar cumplimiento a la Política institucional sobre violencia, acoso y discriminación (VAD)	Proponer un equipo técnico sobre violencia, acoso y discriminación en el Área Social y Artística	3.1. Realizar una propuesta al ASA para implementar un equipo técnico que incluya un/a abogada así como un/a trabajadora social con formación en perspectiva de género, interseccionalidad y derechos humanos	Decanato. Consejo. Comisión de Género. Referentes de VAD de la FIC. UCIVAD	1º semestre	Recursos humanos	Propuesta a presentar al ASA	
	Estar en contacto con otros servicios para intercambiar experiencias y unificar criterios de actuación ande situaciones de VAD	3.2. Participar de las reuniones convocadas por el la UVAD	Comisión de género. Referente del seguimiento de la política. Decanato	Todo el año	Recursos humanos. Recursos informáticos	Acta reuniones	
	Capacitar tanto a la Comisión de Género como a las referentes del seguimiento de la política de Violencia, Acoso y Discriminación en VAD	3.3 Participación en el Módulo III : Introducción a la violencia basada en género ¿cómo entenderla, prevenirla y abordarla en la Udelar? organizada por la CAEG.	Comisión de Género. Referentes del seguimiento de la política de Violencia, Acoso y Discriminación	1º y 2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Certificados de aprobación tanto de la Comisión como de las referentes	Ver Plan de Capacitación
	Realizar acciones de prevención y sensibilización en el marco del 25 de noviembre	3.4. Generar contenidos para producir piezas de comunicación y desarrollar acciones que tengan como fin sensibilizar sobre la violencia de género y prevenir toda forma de discriminación.	Comisión de Género. Unidad de Comunicación. Referentes de seguimiento de la política	2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Sistematización de las actividades realizadas entre 2021 - 2023	
		3.5. Incorporar en la UC Introducción a la universidad una instancia de	Comisión de Género.		Recursos	Informe de la participación en	

	Sensibilizar al estudiantado en VAD	sensibilización sobre VAD donde se informe de la Política, la ordenanza y los mecanismos en la Udelar y la FIC	Docentes. Referentes de seguimiento de la Política	1º y 2º semestre	humanos. Recursos informáticos	los distintos turnos de Introducción a la universidad	
4. Profundizar la sensibilización en género de acuerdo al avance indicado para el Nivel 2 del MCEG	Implementar el Plan de Capacitación diseñado por la Comisión de Género	4.1. Resolución del Consejo que: apruebe el Plan de Capacitación, facilite la participación en las capacitaciones así como su difusión.	Comisión Consejo	1º semestre	Recursos humanos.	Resolución del Consejo	
		4.2 Generar reuniones tanto con coordinadores de instituto y de carrera así como con el director de División.	Comisión. Coordinadorxs de Institutos. Coordinadores de Carrera. Director de División.	1º Semestre	Recursos humanos.	Actas de la reuniones	
	Capacitar a los miembros de la Comisión género en enfoque étnico racial afrodescendiente de al menos 8 horas para intergrantes de la Comisión	4.3.Relevar necesidades de capacitación de las/os integrantes de la Comisión.	Comisión de Género	1º Semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de necesidades de capacitación de las personas de la Comisión de Género	
		4.4 Compromiso en participar en las capacitaciones organizadas por la CAEG de las personas que no cumplan con la capacitación mínima exigida por el MDCEG	Participantes de la Comisión de Género	1º y 2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de evaluación sobre las personas participantes en los cursos	
	Capacitar al 100% de las áreas estratégicas en género y enfoque étnico racial afrodescendiente	4.5 Definir las/os actores estratégicos en la FIC	Comisión de género	1º Semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Documento definición de las áreas estratégicas de la FIC	
		4.6.Relevar capacitación de las/os actores estratégicos de la FIC	Comisión de género	1º Semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de las necesidades de capacitación de los actores de las áreas estratégicas	
		4.7 Compromiso en participar en las capacitaciones	Miembros de las áreas estratégicas.	1º y 2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de evaluación sobre las personas participantes en los cursos	Ver Plan de Capacitación
	Realizar capacitación con enfoque de género y enfoque étnico-racial afrodescendiente de al menos 4 horas de duración al 25% de las jerarquías	4.8 Definir al 25% de las jerarquías que se consideren prioritarias	Comisión de género.	1º Semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Documento definición del 25% de jerarquías a capacitar	
		4.9. Relevar capacitación del 25% de las jerarquías prioritarias definidas	Comisión de género.	1º Semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de las necesidades de capacitación del 25% de las jerarquías a capacitar	
		4.10 Compromiso en participar en las capacitaciones	25% de las jerarquías definidas prioritarias	1º y 2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe de evaluación sobre las personas participantes en los cursos	
5. Actualizar información y documentos del Nivel 1	Actualizar datos sociodemográficos y del cuidados del diagnóstico	5.1 Solicitar datos a DGPlan de los FormA estudiantes, docentes y TAS	Comisión de Género	2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Actualizar el diagnóstico	
	Incorporar datos de identidad de género	5.2 Solicitar datos a DGPlan de los FormA estudiantes, docentes y TAS	Comisión de Género	2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Actualizar el diagnóstico	
	Actualizar la Política de Calidad con Equidad de Género	5.3 Evaluar, aprobar y difundir la nueva Política de Calidad con Equidad de Género	Comisión de Género	2º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Actualizar el diagnóstico	
6. Incorporar baños inclusivos a la FIC	Contar con un informe sobre el uso de los baños con recomendaciones para incorporar baños inclusivos	6.1 Relevamiento de la distribución de los baños en la FIC; 7.2. Análisis de las posibilidades en infraestructura.	Comisión de Género. Decanato. Comisión Edilicia	1º semestre	Recursos humanos. Recursos informáticos	Informe relevamiento y de uso de los baños	