

Plan de Acción 2021-2022 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	Indicadores de seguimiento	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 (Fomentar que la integración de la comisión sea diversa con una perspectiva interseccional).	Al menos 15 reuniones entre los meses de febrero y diciembre, con actas realizadas por Comisiones	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2021 y 2022
	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.	2021 y 2022
	Incorporar en agenda el uso de la comunicación inclusiva (Por ejemplo, generar grupos de trabajo, conversatorios, guía de comunicación inclusiva).	Generar al menos una acción.	CEG y Comunicación	Recursos humanos de al menos una persona especializada en género y comunicación.	2021 y 2022
	Generar encuentros con distintas áreas (a nivel Central y a nivel del Servicio) para incluir la variable identidad de género en todas las bases de datos de la FADU, sensibilizar en su registro y análisis posterior. Dar seguimiento a distintos indicadores (por ejemplo, brecha salarial, nivel	Diagnosticar cómo se implementa y colaborar con la implementación.	CEG, Personal y OEIA	Recursos humanos de la CEG, Personal y OEIA.	2021 y 2022

	socioeconómico).				
	Llevar a cabo talleres en la temáticas de género (por ejemplo lenguaje inclusivo, género y diversidad, entre otros).	Al menos 2 talleres anuales realizados.	CEG	Recursos económicos (horas docente tallerista)	2021 y 2022
	Generar campañas de sensibilización en fechas claves (8 de marzo, 25 de noviembre, 25 de septiembre, entre otras)	Al menos 2 campañas anuales realizadas.	Comunicación y CEG	Recursos humanos de la CEG y económicos (monto establecido por campaña)	2021 y 2022
Objetivo específico N°2: Promover espacios libres de acoso, violencia y discriminación	Instalar un Mecanismo de prevención y atención para situaciones de las distintas manifestaciones de violencia de género incluida 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.	Subcomisión de acoso, violencia y discriminación y persona especializada	Recursos humanos de la Subcomisión y económicos (horas de persona especializada)	2021
	Elaborar y aprobar un protocolo específico para el abordaje de situaciones de las distintas manifestaciones de violencia de género incluida la violencia doméstica, el acoso y la discriminación para el Servicio acorde a las normativas nacionales y reglamentaciones universitarias.		Subcomisión de acoso, violencia y discriminación y técnico/a especializado/a	Recursos humanos de la Subcomisión y horas de persona especializada.	2021
	Generar un llamado abierto para contar con una persona especializada permanente.		Subcomisión de acoso, violencia y discriminación	Recursos humanos de la Subcomisión y horas de persona especializada.	2021

			y persona especializada		
	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	CEG y Comisión Edificio.	Recursos humanos de la CEG.	2022
	Llevar a cabo talleres en la temáticas de acoso, violencia y discriminación.	Al menos 1 taller anual realizado.	CEG y Sub comisión de acoso, violencia y discriminación	Recursos económicos (docente tallerista)	2021 y 2022
Objetivo específico N°3: Generar acciones para que el personal y el estudiantado puedan conciliar los cuidados y el trabajo/estudio.	Promover iniciativas para madres y padres recientes (Por ejemplo, prever con antelación presupuesto para remunerar a quienes van a cubrir los cargos generados por licencias maternales o en situaciones de medio horario -por lactancia o por subsidio por cuidados-; propuestas para contemplar que mujeres embarazadas, madres y padres estudiantes puedan mantener sus estudios ininterrumpidamente: disminuir % de asistencia obligatoria, tolerancia en llegadas tarde por ingreso de hijas/os a la escuela, flexibilidad para modificación de fechas evaluatorias; accesibilidad/seguridad en las instalaciones por ejemplo en materia Práctica de Obra).	Generar al menos 2 acciones.	CEG	Recursos humanos de la CEG y económicos (horas docentes)	2021 y 2022
	Generar kit de bienvenida para hijos/as del personal, desarrollado en FADU; crear biblioteca para hijos/as		CEG y Comisión de	Recursos humanos de la CEG y	2022

	de la comunidad FADU.		biblioteca	Comisión de biblioteca y económicos (gastos del kit y de la biblioteca)	
	Crear salas de lactancia y alimentación infantil en sedes que no tienen.	Salas creadas.	CEG y Comisión edificio	Recursos económicos para mejorar o crear sala	2022
	Llevar a cabo talleres en la temáticas de cuidados y corresponsabilidad.	Al menos 1 taller anual realizado.	CEG	Recursos económicos (docente tallerista)	2021 y 2022
Objetivo específico N°4: Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión).	Promover la inclusión de la perspectiva de género en la enseñanza (incorporar un ámbito académico de coordinación trasversal que incorpore la perspectiva de género vinculado a las áreas de conocimiento de la Facultad, realizar intercambios sobre el género y la disciplina, estereotipos de género y cartelería, estudio de iconos humanos, o imágenes vinculadas libres de estereotipos de género); así como también en la investigación y en la extensión.	Al menos 3 ámbitos académico que incorporen la perspectiva de género. Al menos un taller/intercambio anual.	CEG e Institutos	Recursos económicos (horas docentes)	2021 y 2022
	Mantener las unidades curriculares optativas que tienen como eje temático principal la equidad de género.	Al menos dos unidades curriculares optativas.	CEG	Recursos económicos (horas docentes)	2021 y 2022
	Continuar llevando a cabo formaciones para las	Al menos 1 taller anual	CEG	Recursos	2022

	comisiones de carrera y direcciones de institutos sobre aspectos de género y protocolo de cómo accionar.	realizado.		económicos (docente tallerista)	
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 a la integración de tribunales con personas de ambos sexos. Sensibilizar en temas sesgos, por ejemplo, a través de una herramienta de comunicación.	Seguimiento de tribunales.	CEG	Recursos humanos de la CEG.	2021 y 2022
	Dar cumplimiento de la normativa referente a brindar oportunidades a personas afrodescendientes (Ley N° 19.122), personas trans (Ley N° 19.684) y con discapacidad (Ley N° 18.651) en el programa de pasantías.	Llamados que cumplen la normativa vigente.	CEG y Convenios y pasantías	Recursos humanos de la CEG y Convenios y pasantías	2021 y 2022
	Generar reuniones de trabajo para analizar la incorporación de la variable socioeconómica en la selección de personas candidatas a las pasantías.	Reuniones realizadas	CEG y Convenios y pasantías	Recursos humanos de la CEG y Convenios y pasantías	2022
	Promover la igualdad de oportunidades en cargos docentes, sobretodo por la segregación vertical (por ejemplo: trabajar en las bases de los llamados para valorar la variable de género)	Participar de intercambios con distintas áreas.	CEG, Consejo de Facultad y Comisión de bases	Recursos humanos de la CEG.	2022
	Promover la igualdad de oportunidades en cargos T/A/S, sobretodo por la segregación horizontal y vertical.	Participar de intercambios con distintas áreas.	CEG y Consejo de Facultad	Recursos humanos de la CEG.	2022