Plan de Acción 2026-2027 de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Elaborado por la Comisión de Género, Disidencias y Equidad

Objetivo General: Contribuir a la igualdad de género, eliminar las brechas, prevenir y combatir la violencia, acoso y discriminación.				
Objetivo 1: Fortalecer la inclusión de la perspectiva de género en la organización				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Mantener reuniones regulares de la Comisión de Género, Disidencias y Equidad. Fomentar que la integración de la comisión sea diversa con una perspectiva interseccional.	Al menos 10 reuniones entre los meses de febrero y diciembre, con actas realizadas por Comisiones.	CGDE	Recursos humanos de la CGDE.	2026 y 2027
Dar amplia difusión a los temas vinculados al género, violencia, acoso y discriminación.	Espacio web de la Comisión actualizado. Mayor visibilidad de la temática en la página web. Al menos 5 temas difundidos anualmente.	CGDE y UCE	Recursos humanos de la UCE y de la CGDE.	2026 y 2027
Promover una comunicación inclusiva.	Definición de una pauta específica de estilo . Existencia de un banco de imágenes propio.	UCE	Recursos humanos de la UCE.	2027
Generar campañas de sensibilización en fechas claves: 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de julio (Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora), 25 de noviembre (el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).	Al menos 2 campañas anuales realizadas.	CGDE y UCE	Recursos humanos de la CGDE y de la UCE. Recursos económicos.(impresiones, etc.).	2026 y 2027

Objetivo 2: Promover espacios libres de violencia de género, acoso y discriminación				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Fortalecer el espacio de prevención y atención en violencia, acoso y discriminación de la Facultad con una referente que realice el seguimiento de los casos así como tareas de prevención, en equipo con el cargo de psicologa/o para desempeñar tareas para el abordaje de la salud mental integral en la FHCE.	Ampliación de la dedicación y las tareas de la referente de la Facultad en temas VAD. Creación de un cargo de referente en salud mental, aprobado a solicitud de la Comisión de Convivencia (121900-000095-25).	Comisión de Convivencia, CGDE y Consejo	Recursos económicos (contratación de personas especializadas).	2026 y 2027
Promover un espacio de prevención y atención del ASA para la prevención y seguimiento de casos en temas VAD, con recursos técnicos interdisciplinarios.	Existencia de un equipo interdisciplinario del ASA.	Decanato	Recursos económicos.	2027
Difundir ampliamente la Política y la Ordenanza de Actuación ante Situaciones VAD de la UdelaR y el mecanismo de atención y derivación de referencia de la FHCE.	Elaboración y difusión de folletería, afiches, difusión en la web, divulgación en cursos introductorios.	Referente VAD, UCE y CGDE	Recursos humanos de CGDE, UCE y referente VAD, recursos económicos para campañas e impresiones.	2026 y 2027
Elaborar informes anuales de actuación VAD como herramienta de análisis para diseñar estrategias de prevención, intervención y destinación de recursos.	Informe anual de actuación VAD.	Referente VAD, UCVAD	Recursos humanos: referente VAD.	2026 y 2027
Generar instancias de reflexión y sensibilización en VAD dirigidas a toda la comunidad de la FHCE.	Realización de talleres o instancias de sensibilización.	Referente VAD, CGDE, Comisión de Convivencia	Recursos humanos: referente VAD y Comisiones	2026 y 2027

Promover la participación de la referente VAD en el Grupo ad hoc para diseñar un nuevo instrumento de evaluación estudiantil del desempeño docente (Nº 121900-000092-26), para incorporar la perspectiva VAD en esta herramienta y su impacto en las trayectorias estudiantiles y docentes.	Participación de la referente VAD en el grupo de trabajo.	Referente VAD, grupo de trabajo	Recursos humanos: Referente VAD y grupo de trabajo	2026 y 2027

Objetivo 3: Promover el cuidado corresponsable, para la armonización de la vida laboral/educativa y los cuidados, desde una perspectiva feminista.				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Continuar con el Espacio de Cuidados y Recreación destinado a hijos/as de estudiantes, funcionariado TAS y docente.	Espacio de Cuidados y Recreación en períodos vacacionales y otras instancias necesarias.	Decanato y CGDE	Recursos humanos de Decanato, Recursos centrales.	2026-2027
Analizar las necesidades de cuidados y avanzar en una propuesta en función de dichas necesidades en un contexto de mudanza edilicia.	Documento de análisis y sugerencias para la satisfacción de dichas necesidades.	CGDE, Comisión de Convivencia y Decanato	Recursos humanos CGDE, Decanato y Comisión de Convivencia	2027
Continuar con la implementación en la Facultad de las suplencias por licencias de docentes en usufructo de licencia maternal o paternal.	Difusión de este recurso a la interna de la Facultad. Cantidad de casos amparados en esta iniciativa.	Decanato y UCE.	Recursos del fondo central, recursos humanos de Decanato y UCE	2026 - 2027
Dar amplia difusión a la sala de lactancia.	Al menos 2 difusiones al año.	CGDE y UCE	Recursos humanos de la Comisión y de la UCE	2026 - 2027

Promover el diseño de estrategias que acompañen las trayectorias educativas de estudiantes con responsabilidades de cuidado en grado y posgrado.	Elaboración e implementación de estrategias de acompañamiento.	CGDE, Decanato y UAE	Recursos humanos de la CGDE, Decanato y UAE	2027

Objetivo 4: Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas funciones: gestión, enseñanza, investigación y extensión.				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Promover que bases de datos y sistemas de información de la facultad incluyan las siguientes variables: identidad de género, ascendencia étnico-racial y discapacidad.	Inclusión de las variables en las bases de datos y sistemas de información.	UEIP	Recursos humanos de UEIP	2027
Promover que las bases de datos y sistemas de información de la Facultad releven las tareas de cuidado del personal y de estudiantes.	Inclusión de las responsabilidades de cuidado en las bases de datos, sistemas de información y formularios de evaluación.	UEIP, Comisión de Evaluación Docente, Concursos, Personal.	Recursos humanos de la UEIP, Concursos, Personal y Comisión de Evaluación	2027
Promover la inclusión de la perspectiva de género e interseccional en los espacios de enseñanza, investigación y extensión.	Incorporación de la PDG en los programas de unidades curriculares y en los proyectos.	Unidad de Extensión. Unidad de Apoyo a la Enseñanza. Referente CSIC. Decanato	Recursos humanos de la Unidad de Extensión, la UAE, referente CSIC y de Decanato	2026 – 2027
Elaborar anualmente el Informe de Género para dar seguimiento y monitoreo a los indicadores de equidad de género.	Presentación anual de Informe de Género.	UEIP, CGDE.	Recursos humanos la UEIP y la CGDE.	2027
Sistematizar y difundir las actividades de investigación, extensión y enseñanza con perspectiva de género, que permita visibilizar el aporte de la facultad a la generación de	Sistematización realizada y difundida.	UAE, Unidad de Extensión, Ayudante CSIC, UCE.	Recursos humanos de UAE, Unidad de Extensión, Ayudante CSIC, UCE.	2027

conocimiento y la promoción del cambio cultural.				

Objetivo 5: Promover la capacitación de la comunidad de la facultad: estudiantes, docentes, funcionariado TAS.				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Instrumentar instancias de capacitación en género dirigidas a la comunidad de la facultad. Diseñar un plan de capacitación en género.	Aprobación y difusión del plan de capacitación.	CGDE	CGDE	2027
Sistematizar y difundir la oferta educativa de FHCE en temas de género, para la formación de grado y posgrado.	Difusión semestral de la oferta educativa en temas de género.	CGDE, UCE, Comisión de Organización de la Enseñanza, Comisión Académica de Grado.	Recursos humanos de UCE y Comisiones.	2027

Objetivo 6: Promover la equidad en ingresos y ascensos del personal TAS y docente desde una perspectiva interseccional.				
Acciones	**Indicadores de seguimiento**	**Responsables**	**Recursos**	**Plazos**
Promover la integración de comisiones asesoras y tribunales con diversidad de género, en todos los casos que sea posible.	Registro de integración de comisiones asesoras y tribunales.	CGDE y Sección Concursos	Recursos humanos: CGDE y Sección Concursos	2026-2027
Promover que la Comisión de Evaluación Docente considere los cruces de variables: identidad de género, origen étnico-racial, situaciones de discapacidad y responsabilidades	Inclusión de variables en los sistemas de información y existencia de espacios de discusión sobre incorporación de	CGDE y Comisión de Evaluación Docente	Recursos humanos de CGDE y Comisión de Evaluación Docente	2027

de cuidado.	variables a evaluación docente.			
Explorar posibilidades para que docentes grado 1 y 2, y grado 3 de dedicación media y baja, durante el uso de medio horario por recién nacido o lactancia, puedan priorizar funciones universitarias no necesariamente la enseñanza.	Espacios de discusión institucional.	Decanato, Comisión EPD y CGDE	Recursos humanos de Decanato, Comisión EPD y CGDE	2027
Discusión del reglamento de concursos, contemplando las consecuencias de las exigencias de cuidados en los concursos.	Espacios de discusión institucional.	Decanato, Concursos y CGDE	Recursos humanos de Decanato, Concursos y CGDE	2027
Explorar la posibilidad de acciones afirmativas en concursos docentes en el marco de la Ley 19.122 de afrodescendencia.	Espacios de discusión institucional.	Concursos, Jurídica, Decanato y CGDE	Recursos humanos de Concursos, Jurídica, Decanato y CGDE	2027