

RENDICIÓN DE CUENTAS 2024

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

INCISO 26 – UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

1 – Resumen de los principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevadas adelante por el Inciso en este período presupuestal de Gobierno.

En este apartado deberá informar las principales acciones llevadas a cabo por el Inciso, en el actual período presupuestal, relacionadas con las políticas de igualdad de género.

1 – Antecedentes y principales hitos relacionados con las políticas de igualdad de género llevados adelante por el inciso durante el año 2024.

1. La Udelar cuenta con una **Red Temática de Estudios de Género (RTG)** creada en el 2001 con el objetivo de estimular la investigación y la extensión en la temática de género en la comunidad universitaria.
2. En el año 2012 se crea la **Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG)** con el cometido de entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias.
3. En el año 2013 se integra la **Comisión Central de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD)**, define un protocolo para la prevención y atención de situaciones.
4. En el año 2013 se firma un **Convenio de Cooperación Udelar-Mides-INMujeres** cuyo objetivo es contribuir a la elaboración y puesta en marcha de acciones orientadas a incorporar la perspectiva de género en la gestión organizacional de la Udelar, así como el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas de igualdad que la Udelar lleva adelante.
5. Desde el año 2013 la Udelar implementa el **Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG)**. La CAEG es responsable de la aplicación del MCEG y cuenta con un equipo técnico asesor para su implementación a nivel central y en los servicios universitarios (integrado por 6 asesoras). El Modelo es una herramienta para la promoción de la igualdad en las organizaciones, busca reducir las brechas de género en el ámbito universitario.

Al cierre del 2024 están adheridos al MCEG un total de 21 espacios universitarios: 19 servicios y dos espacios centrales: SCIBU y el Campus Luisi Janicki. En un proceso constante de expansión, en el 2024 solicita la adhesión el Centro Universitario Regional Este -CURE. Durante el 2024 son dos las Facultades que auditan nivel 2 “implementación”, la Facultad de Arquitectura y la Facultad de Psicología, ambas lograr la certificación. A la fecha son nueve (9) los servicios universitarios que están certificado en el Nivel 1 “compromiso” y tres (3) los servicios certificados en el Nivel 2 “implementación” del MCEG.

Más de 20 espacios universitarios cuentan con **Comisiones / Comités de Género** que liderar acciones en favor de la equidad de género, entre ellas, realizan las acciones específicas que define el MCEG. Más del 70% de los Servicios han elaborado o están en proceso de elaboración de diagnósticos organizacionales con perspectiva de género, planes de acción y de capacitación para revertir las desigualdades de género identificadas.

6. La Udelar integra a través de **representantes** el **Consejo Nacional de Género (CNG)**, espacio de definición de las líneas estratégicas de las políticas públicas de género a nivel nacional (desde 2007 a la fecha) y el **Comité Consultivo de Cuidados**, asesor de la Secretaría Nacional de Cuidados en relación al cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias del Sistema nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

7. En 2017 la Udelar define un **compromiso Institucional para la promoción de la Igualdad de Género** (R. 11 CDC 7/3/2017)

El Consejo Directivo central (CDC) reconoce la importancia de promover la equidad de género y se compromete a:

- a. Promover las políticas en favor de la igualdad de género establecidas en el derecho interno y en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el país.
- b. Implementar estas políticas al interior de la propia institución, con arreglo a la normativa universitaria, profundizando las acciones orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género.
- c. Impulsar a nivel de la enseñanza de grado y de posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.

En 2022 por R.10 del CDC define la incorporación de un cuarto ítem a este compromiso:

- d. Generar e implementar intervenciones orientadas a la corresponsabilidad con perspectiva de género que permitan atender las necesidades de cuidados para el desarrollo educativo y laboral de quienes integran la comunidad universitaria en igualdad de condiciones.

8. La Udelar cuenta con una Comisión Central de Cuidados, creada en 2019 por Res. N° 18 del CDC, cuyo objetivo es analizar las situaciones de cuidados de la comunidad universitaria y estudiar la viabilidad de un sistema de cuidado corresponsable con perspectiva de género en la Universidad. Esta compromete anualmente recursos para el diseño e implementación de mecanismos de cuidados para la infancia, cuyas personas beneficiarias son personal TAS, docentes y estudiantes.

Durante el 2024 distintos servicios abren **espacios de recreación y/o cuidados como acciones de corresponsabilidad** (en 2024 son 19 los espacios físicos abiertos). Uno de cuidado de primera infancia (de 14 a 3 años), 3 espacios de cuidado permanente a contra - horario para infancias de 3 a 12 años más vacaciones (en convenio con el Municipio B), 1 Centro Siempre en convenio con INAU y 15 espacios vacaciones para infancias de 3 a 12 años. Espacios para el cuidado de hijas/os de funcionarias/as y estudiantes.

En materia de cuidados, el Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario – SCIBU cuenta con becas de accesibilidad educativa, entre ellas la beca guardería. La misma está dirigida a estudiantes con hijos/as de 0-3 años y tiene como objetivo que los mismos cuenten con un espacio de cuidado que les permita concurrir al centro educativo universitario o realizar otras actividades académicas a desarrollarse en la Udelar. La beca tiene un valor de 2 BPC (\$ 6.177 valor 2024) y durante el 2024 se otorgaron un total de 14 becas.

La Universidad cuenta con 40 **salas de lactancias** en funcionamiento, ubicadas en distintos edificios universitarios de todo el territorio, actualmente hay otras en proceso de construcción.

Desde 2021 la Udelar anualmente compromete recursos para la implementación de espacios de recreación y/o cuidado como acciones de corresponsabilidad en los cuidados, cuyas personas beneficiarias son personal TAS, docentes y estudiantes. En 2024 el CDC aprueba el presupuesto anual destinado a espacios de recreación y cuidados, por un monto total por **\$ 24.758.872**.

9. La Udelar cuenta desde el 22 de diciembre del 2020 con la nueva **“Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación”** y la **“Ordenanza de actuación ante los casos de violencia, acoso y discriminación”**, que entró en vigencia el 5 de abril del 2021. La Udelar tiene entre sus fines defender los derechos humanos, la dignidad humana y los principios de justicia, libertad y bienestar social. En ese marco se compromete a promover espacios libres de violencia, acoso y discriminación entre sus miembros y en todos sus ámbitos de actuación. Acceso a la política y Ordenanza: [Política institucional-5.4.2021.pdf \(udelar.edu.uy\)](#) y [ORDENANZA-5.4.2021.pdf \(udelar.edu.uy\)](#)

10. Existe una **Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación** asesora al CDC respecto a las políticas institucionales en esta materia, así como Comisiones Asesoras en varios servicios. La Ordenanza establece que el Prorectorado de Gestión es el responsable institucional de la ejecución de las políticas de actuación ante la violencia, acoso y discriminación, presidiendo la Comisión Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (CCVAD). Para la

atención de consultas, la recepción, tratamiento y seguimiento de las denuncias existe una **Unidad central sobre Violencia, Acoso y Discriminación – UCVAD**, dependiente del Prorectorado de Gestión (PRG). A nivel de los servicios se integran equipos técnicos y/o se designan referentes en la materia. Durante el 2023 la UCVAD ejecuta acciones en clave de prevención, sensibilización y difusión de la “Política institucional de la Udelar sobre violencia, acoso y discriminación”.

11. En 2021 se conforma el **Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas de la Udelar (CEIFem)**, integrado por docentes de distintos servicios universitarios (FCS, FHUCE, FIC, FDER y la CSIC (Comisión Sectorial de Investigación Científica). Este Centro es financiado por el Programa de Apoyo a Centros Interdisciplinarios del Espacio Interdisciplinario de la Udelar, su objetivo es desarrollar una propuesta integral e interdisciplinaria de actividades de investigación, enseñanza y extensión sobre género y feminismos. También busca contribuir al desarrollo institucional con la creación de un observatorio de género de la Udelar y una biblioteca.

12. En 2021 se crea el **Observatorio para la Igualdad de Género** de la Udelar, a impulso del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas -CEIFem¹, su objetivo de sistematizar, analizar y visibilizar las desigualdades de género que se producen en el interior de la universidad, en base a la información generada por la propia Udelar. El Observatorio permite la construcción de nueva información y conocimiento sobre las desigualdades de género. En 2022 se integra su Comisión Coordinadora, encabezada por el CEIFem e integrada con representantes de Rectorado, Prorectorado de Gestión, Dirección General de Planeamiento (DGPlan), Dirección General de Personal (DGP), Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) y la Red Temática de Género (RTG).

El Observatorio estructura su trabajo sobre tres ejes: 1. Desigualdades de género en la Udelar: datos cuantitativos y cualitativos, 2. Seguimiento de las políticas y las acciones para alcanzar la igualdad de género y 3. Aportes de la Udelar hacia la igualdad de género: actividades de investigación, enseñanza y extensión

Durante el 2024 se finalizó el relevamiento de políticas y acciones para la igualdad de género implementadas en la Udelar (eje 2), se comenzó a analizar la información y a diseñar un instrumento para su actualización periódica. Otros hitos importantes fueron: el Taller “Estrategias y metodologías para la implementación de políticas de género universitarias”, coordinado por Florencia Rovetto, Dolores Castella y Mariel Zanucoli del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina). La Conferencia “Plan Feminista por la igualdad y contra las violencias: la experiencia de la Universidad Nacional de Rosario” a cargo de la Dra. Rovetto. La participación en la FILUNI (Feria Internacional del Libro Universitario- UNAM). Organización de la Mesa “¿Qué le hace el género a las Universidades?”. En el año se culminó el análisis de los datos arrojados por la primera encuesta realizada por la Udelar de violencia, acoso y discriminación, así como en relación al eje 1, se culminó la elaboración del Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género e inició su proceso de presentación.

13. En el 2023 la Udelar se declara como una **Universidad Antirracista** (CDC Exp. 040030-000010-23). *Declarase la Universidad de la República como una Universidad Antirracista, ratificando su intención de construir una institución universitaria, que combata todas las formas de racismo y discriminación sistemática.*

14. La CAEG promueve de forma permanente distintas actividades de sensibilización, en este marco durante el 2024 realiza las siguientes campañas:

- **Campaña central 8M:** “Desafiemos las desigualdades”, en el marco del 8 de Marzo Día internacional de la mujer, durante todo el mes de marzo. Campaña diseñada en conjunto entre distintos espacios centrales (CAEG, UCUR, SCIBU) junto al colectivo de comunicadoras de la Universidad de la República y los Comité de Género del Servicio Central de Inclusión y Bienestar (SCIBU). Disponible en: [8M: Desafiemos las desigualdades – Portal Udelar](#)
[El desafío de la desigualdad de género: una «transformación personal y colectiva» – Portal Udelar](#)

¹ El CEIFem se conforma en 2021, en el marco del Espacio Interdisciplinario, su objetivo es consolidar y ampliar los estudios feministas en la Udelar, para el desarrollo del conocimiento teórico, empírico y aplicado desde un enfoque interdisciplinario, así como la formación crítica en este campo.

[La desigualdad de género con rostro de migrante – Portal Udelar](#)

- **Campaña central 25N:** La Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG) y su equipo técnico, junto con el Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario, en la campaña además de ampliar la visibilización del problema, propone hacerlo de manera lúdica. “Es momento” consiste en una experiencia interactiva con una dinámica de juego de escape, donde cada persona puede transitar diversas situaciones digitales, elegir respuestas, explorar caminos y detectar las múltiples consecuencias de los actos. <https://bienestar.udelar.edu.uy/2024/11/25/25n-no-mas-violencia-hacia-las-mujeres/>

15. La CAEG cuenta con un **Plan de Capacitación** anual y en este marco durante el 2024 el equipo asesor desarrolla e implementa la primera edición creditizada de la Capacitación Modular en Género, en coordinación con la Escuela de Gobierno. Este programa tiene como objetivo promover la sensibilización y la capacitación para la inclusión de la perspectiva de género en la Udelar. La capacitación aborda los principales temas/contenidos identificados en el trabajo con los servicios, en el marco de la implementación del MCEG, para una efectiva transversalización de género a nivel organizacional. Consta de 7 módulos de 15 horas cada uno (8 horas presenciales vía zoom y 7 horas de educación a distancia). Los módulos pueden cursarse de forma independiente y cada uno equivale a un crédito.

Para la edición 2024 la capacitación incluyó los siguientes módulos:

- Módulo I: Introducción a la temática de género.
- Módulo II: Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar.
- Módulo III: Violencia basada en género.
- Módulo IV: Cuidados y Corresponsabilidad con perspectiva de género: avances y desafíos.
- Módulo V: Sensibilización en Afrodescendencia desde una perspectiva étnico racial.
- Módulo VI. Disidencias sexo-genéricas y corporales desde una perspectiva de derechos humanos.
- Módulo VII. Los estudios sobre masculinidades: algunos problemas y desafíos.

La capacitación tiene un total de 378 horas docentes.

16. En el 2024 se elaboró el documento “**Revisión para la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente**”, proceso impulsado por el equipo de la CAEG, junto al Observatorio de Igualdad y el aporte de numerosos espacios como la Comisión de Cuidados, la UCIVAD, entre otros. documento enviado al CDC Expediente Nro. 031760-500352-2.

17. Durante el 2024 se elabora una propuesta de nueva institucionalidad de género para la Udelar, “**Propuesta para jerarquizar y profundizar la institucionalidad de género Universidad de la República**”, esta surge a partir de iniciativas convergentes impulsadas por el equipo asesor de la CAEG y el Observatorio para la Igualdad. Por un lado, el equipo asesor de la CAEG -producto del trabajo y experiencia acumulada en la aplicación del MCEG, viene trabajando internamente en una nueva propuesta de diseño de la institucionalidad de género. Por otro lado, a partir de la creación del Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar -Resolución N° 43 del 26 de octubre de 2021- el CDC encomienda a la Comisión Coordinadora del Observatorio ponerlo en marcha, definir su estructura, y elevar al CDC una propuesta de anclaje institucional. Este es el resultado de un trabajo colaborativo y horizontal. Actualmente a estudio en el marco de la propuesta de integración del nuevo Prorectorado de Desarrollo Institucional.

En el marco de esta coordinación se elabora también una **Propuesta presupuestal 2025- 2029** para la propuesta de nueva institucionalidad de género. Esta propuesta se realiza de forma conjunta entre el equipo asesor de la CAEG, el Observatorio de Igualdad y la Comisión de Cuidados.

Incluye las siguientes propuestas:

1. Conformación y puesta en marcha de una nueva institucionalidad de género en la Universidad de la República, en el marco del nuevo Prorectorado de Desarrollo Institucional.
2. Creación de la Unidad Técnica para la Igualdad.
3. Elaboración, aprobación y puesta en marcha de un plan estratégico para la igualdad de género e interseccional de la Udelar

4. Implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) en forma generalizada en los servicios.
5. Comunicación para la igualdad
6. Sensibilización y capacitación para la igualdad y no discriminación en Udelar con perspectiva de género e interseccionalidad.
7. Prevención y derivación ante situaciones de violencia en las relaciones sexo-afectivas y violencia doméstica.
8. Profundización del enfoque de género en los sistemas de información especialmente en los ámbitos descentralizado.
9. Cuidados y corresponsabilidad
10. Consolidación del Observatorio para la Igualdad de Género de la Universidad de la República.
11. Eje 1 - Promover la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la recopilación, generación y análisis de los datos estadísticos de la Udelar.
12. Eje 2 - Seguimiento de políticas y acciones para arribar a la igualdad de género.
13. Eje 3 - Sistematización y análisis de los aportes de la Udelar hacia la igualdad de género en el marco de sus actividades de investigación, enseñanza y extensión.

18. Facultad de Veterinaria

Institucionalidad:

Certificación del nivel 2 del modelo de calidad con equidad de género (inmujeres- latu)

Recursos humanos destinado al Comité de Calidad con equidad de género y Comisión de equidad y género, integrado por: asistente académica (1), referentes docentes (3), referentes de AFFUR (1), personal administrativo (2), área comunicaciones (2), estudiantes (1);

Seguimiento de implementación de Criterios para maternidad y paternidad responsable (con Secretaría del Estudiante)

Formación académica:

Mantenimiento de curso en Tecnicatura de Equinos que se desarrolla Cerro Largo (carrera compartida con UTU): Derechos humanos y género de 45 horas.

El miércoles 28 de febrero de 2024, en la Escuela de Verano de formación docente se realizó el curso "Género y diversidad en el aula".

Prevención y actuación ante la violencia:

Curso de educación permanente: Convenio 190: violencia y acoso en el mundo del trabajo. Curso de 20 horas, dictado híbrido (octubre, 2024)

Aporte al área Tecnologías, Ciencias del Hábitat y la Naturaleza, recursos humanos: 2 docentes grado 3, 5 horas cada una (abogada y psicóloga) para integrar el Equipo Técnico del área para la prevención y atención de situaciones de violencia, acoso y discriminación (presupuesto)

Webinar sobre Buenas prácticas sobre relacionamiento y liderazgo en equipos de trabajo. En acuerdo con Facultad de Química y Veterinaria (3 horas), a cargo del equipo técnico del ACTCHN.

Cuidados y corresponsabilidad:

Mantenimiento de 6 salas de lactancia que cuentan con registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud Pública.

Sala Recreativa y de Cuidados en FVET en periodos vacacionales (julio, setiembre y diciembre-febrero) en convenio con equipos externos (aportes de Fundación Marco Podestá - preside Decano de FVET -, aportes de familias, local y su mantenimiento en FVET.

Inauguración (20/08/2024) del «Centro Siempre» una propuesta de atención para niños, niñas y adolescentes, de 0 a 12 años. Es un espacio de educación y cuidados, dedicado al desarrollo integral de las infancias, que promueve la corresponsabilidad de la Facultad con la comunidad universitaria y el entorno. Pensado para hijos/as de docentes,

estudiantes y funcionariado de FVET y extiende su propuesta, ofreciendo cupos a niños y niñas de la comunidad en general. Se ubica en un predio situado en el kilómetro 18 de ruta 8 y ruta 102, dentro del perímetro de la Facultad.

Actividades de sensibilización:

- Charla especial en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N). El jueves 21 de noviembre de 2024 se realizó una charla especial en el Salón de Actos de la Facultad de Veterinaria en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La actividad contó con la destacada participación de la Dra. María Fátima Boné, Jueza Letrada de Familia Especializada de 1er turno, quien ofreció una presentación seguida de una sesión de preguntas.
- Conversatorio: «Violencia de género y maltrato animal: explorando vínculos y acciones concretas» en FVET: El 27 de noviembre de 2024, se llevó a cabo el conversatorio «Violencia de género y maltrato animal: explorando vínculos y acciones concretas», en el marco del Curso de Educación Permanente «Desigualdades de género y vínculos humano-animal».
- Actividades de difusión en 8 M y 25 N.

19. FACULTAD DE MEDICINA

1. Integración de la Comisión. En el año 2023 luego de establecidas las nuevas autoridades institucionales, se designaron las integrantes de la comisión por el orden docente: Dra. Nora Artagaveytia y Tec. Maria Agustina Perez y de egresados: Dras. Gabriela Algorta (titular) y Matilde Miralles (alterna) y Daniela Paniel (titular) y Malena Pazos (alterna). También se integro la Lic. en Psic. Silvia Bentancur y la Dra. Adriana Cassina en representación de Decanato.

Dada la necesidad de contar con más recursos humanos para cumplir con todos los cometidos de la comisión, en el transcurso del corriente año se amplió y completo su integración. Por resolución del Consejo de Facultad de Medicina n°104 del 24/4/24, se designaron a las docentes Marianela Barcia, Valentina Colistro, Marcia Barbero y Elisa Cabeza y por resolución n°89 del 24/7/24, se designo a la Bach. Andrea Martinez por el orden estudiantil.

2. Modelo de calidad con equidad de genero. En el año 2019 el Consejo de Facultad de Medicina resolvió iniciar el trabajo institucional propuesto por la Universidad de la Republica respecto al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) (R.85 del 17 de julio de 2019), por lo cual se comenzo a transitar en el proceso de adhesión al modelo con el asesoramiento de la Soc. Ana Sosa de la Comisión Abierta de Equidad y Género de la Udelar (CAEG) y a trabajar en el diagnostico organizacional en el año 2022.

Diagnostico organizacional. Como ya se informó el año pasado la Dra. Gabriela Algorta y la Psic. Silvia Bentancur elaboraron el primer borrador del “Diagnostico Organizacional con perspectiva de género para la implementación del Modelo de calidad con equidad de género” el cual fue revisado y completado por las integrantes de la comisión durante este ano. En el transcurso del año INMUJERES realizo modificaciones en la estructura del MCEG en relación a los ejes y dimensiones que se abordan, lo que requirió una adecuación del diagnóstico organizacional realizado. La Comisión conto con la colaboración de la Soc. Ana Sosa para dicha adecuación así como se mantuvieron reuniones periódicas para evaluar el desarrollo del documento.

Otro aspecto relevante fue la incorporación de un análisis cualitativo que complementa al análisis cuantitativo ya realizado. Para su elaboración se implementaron entrevistas semi estructuradas llevadas a cabo por un grupo de integrantes de la comisión. Para la conformación de la muestra se busco la heterogeneidad en el perfil de las personas entrevistadas. Se definieron *a priori* tres tipos de participantes: docentes, funcionarios/as TAS y estudiantes. Para cada tipo de participante se buscó la máxima variación posible, contemplando diferencias de edad, genero, grado, antigüedad y lugar de trabajo dentro de las sedes de Facultad de Medicina.

La sistematización de las entrevistas estuvo liderada por la Profesora Agregada Soc. Marcia Barbero, integrante de la comisión con experiencia en este tipo de análisis. Asimismo, la redacción del reporte fue realizada por la Profesora Agregada Marcia Barbero y la Asistente Psic. Nicolasa Morales, también integrante de la comisión por el orden docente.

La sistematización y la visualización de datos y posterior análisis cuantitativo de los datos presentados, estuvo a cargo de la Profesora Agregada Valentina Colistro (integrante de la comisión por el orden docente).

El documento final incluyendo el análisis cualitativo fue revisado con la Lic. Ana Sosa y quedaría terminado en el primer trimestre de 2025 para pasar a la etapa de evaluación y certificación por INMUJERES.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación de la Facultad de Medicina. En el año 2023 el Consejo de Facultad de Medicina aprobó el reglamento de funcionamiento de la comisión, el cual fue elevado al Consejo Directivo Central (CDC). Luego de sucesivas revisiones fue aprobado por el CDC por resolución N. 15 del 10/12/24.

3. Equipo Técnico. El equipo técnico (ET) tiene un perfil técnico, interdisciplinario y funciona de manera independiente de la Comisión, pero en coordinación con ella y sus integrantes son designados por el Consejo de Facultad de Medicina. La integración es la siguiente Dra. Sandra Romano, la Psic. Maria Noel Close y el Soc. Martin Tansini.

Sensibilización en género, violencia acoso y discriminación. De acuerdo a lo solicitado en el periodo anterior, el ET presento una propuesta de sensibilización y capacitación en la temática de género, en etapas, dirigido al plantel docente. Durante el 2024 en la primera etapa, el Equipo Técnico mantuvo reuniones con las diferentes Unidades Académicas con el objetivo de establecer las problemáticas y necesidades formativas de cada una en relación a la temática. Para el año entrante se instrumentarán las actividades de sensibilización y capacitación.

4. Actividades por el Día de la Mujer (8M). En ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer, se emitió una declaración que fue aprobada por el Consejo de Facultad de Medicina ((R. n° 126, 6/3/ 2024) que por el cual la Facultad de Medicina se compromete a desafiar las desigualdades y ratifica su compromiso con:

- 1) la identificación de las mismas e intervención sobre sus causas y manifestaciones
- 2) la implementación de mecanismos de prevención
- 3) la promoción en la institución de una cultura de equidad de género en todos los ámbitos, abogando a una plena participación y el liderazgo de las mujeres en espacios de toma de decisión
- 4) la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Al igual que en años anteriores se colocó en la reja perimetral de la Facultad de Medicina un banner alusivo al 8M. Asimismo se solicitó a la Unidad de Comunicación de Facultad la difusión de los mecanismos de denuncia existentes y la colocación en la página web central, el formulario de reporte, con una frase como: Si sufres una situación de acoso, violencia o discriminación en la FMED puedes realizar tu reporte aquí:
<https://www.fmed.edu.uy/index.php/institucional/comisiones/comision-de-genero/form>

5. Declaraciones aprobadas por el Consejo de la Facultad de Medicina

5.1. Mes de la Diversidad: En el mes de setiembre se emitió una declaración por el mes de la Diversidad que fue aprobada por el Consejo de Facultad de Medicina (R. n° 107, 27/9/ 2023) que expresa el compromiso de la Facultad de Medicina con:

- 1 - la identificación de desigualdades e intervención sobre sus causas y manifestaciones
- 2 - la implementación de mecanismos de prevención
- 3 - la promoción en la institución de una cultura de equidad y respeto a la diversidad en todas sus formas.

5.2. Mes de la Afrodescendencia: En el mes de julio se emitió una declaración en el marco del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobada por el Consejo de Facultad de Medicina (R. n° 77, 17/7/ 2024), en la cual la Facultad de Medicina ratifica su compromiso con:

- 1- la identificación de las desigualdades e intervención sobre sus causas y manifestaciones
- 2- la implementación de mecanismos de prevención

3- la promoción de una cultura de equidad y diversidad dentro de la Institución.

5.3. Eliminación de la violencia contra la mujer (25N): En el mes de noviembre se adhirió a la consigna para 25N del año 2023 centrada en la violencia digital, elaborada por el equipo de la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), que fue aprobada por el Consejo de la Facultad de Medicina (R. n° 88, 22/11/23) que expresa: "RECONOCER las violencias digitales, ACTUAR para PARAR la violencia y modificar las conductas de quienes las perpetúan, para TRANSFORMAR los espacios hostiles, logrando que el transitar (laboral o educativo), sea respetando los derechos de todas las personas, especialmente las mujeres".

6. Actividades con participación de integrantes de la comisión de genero

- 10 de abril. La Psic. Nicolasa Morales, la Dra Valentina Colistro y la Lic. Marcia Barbero organizaron la Jornada *"Diálogo interdisciplinario sobre desigualdades de género en la salud. Desafíos en la práctica académica y clínica"* realizada en el Hospital de Clínicas en conjunto con ADUR.

- 24 y 25 de junio. La Dra. Colistro participo del *"Taller sobre políticas de igualdad de género e interseccionales en la Udelar"* organizado por el Observatorio para la Igualdad de Género de la Universidad de la Republica en la Sala Polifuncional del Campus Universitario Luisi Janicki. La actividad conto con la participación de la coordinadora del Area de Genero y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario.

- 22 de julio. La Dra. Artagaveytia participo del conversatorio sobre racismo y afrodescendencia realizado en la Facultad de Ciencias Sociales.

- 24 de setiembre. La Dra. Artagaveytia participo del conversatorio *"Acoso en las redes"* organizado por la Comisión de Equidad y Género de la Facultad de Odontología.

- 18 de noviembre. La Psic. Morales participo como expositora en la mesa temática *"VBG: un abordaje multidisciplinario desde el Hospital de Clínicas"*, actividad organizada por el Departamento de Trabajo Social del Hospital de Clínicas.

7. Sistema de Cuidados

En el año 2024 a los efectos de dar continuidad a los espacios de cuidado en el edificio central de Facultad en el marco del proyecto impulsado por la comisión Central de cuidados de la UdelaR, se resolvió crear la Comisión de Cuidados de la Facultad de Medicina, la cual esta integrada (en una primera instancia) por el Director del Departamento de Personal, Sr. Daniel Iglesias; los funcionarios TAS: Lucia Cardelino, Miguel Suarez, Guadalupe Gonzales y Natalia Subismendi y los docentes: Prof. Adj. Dra. Florencia Festari y Asist. Christian Justet. (Resolución n° 56, 3/7/24). Dicha comisión fue la que gestiono junto con la Facultad de Química (Polo Goes), las actividades del espacio de cuidados que se realizaron durante los periodos de vacaciones escolares. Las actividades se desarrollan en Facultad de Medicina y de Química en salones destinados a ese fin.

El Hospital de Clínicas, el Instituto de Higiene junto con el Edificio Parque Batlle integran el espacio de cuidados y recreación Campus Parque Batlle, propuesta coordinada y gestionada junto a la Escuela de Nutrición, Facultad de Enfermería y Facultad de Odontología. Las actividades se desarrollan en el edificio Polivalente donde tienen salones y baños exclusivos para las infancias.

8. Asuntos varios: - El Equipo Técnico planteo a la comisión inquietud sobre la necesidad de incluir clausulas sobre la temática de acoso, violencia y discriminación en los convenios con otras instituciones. En la comisión se estuvo en total acuerdo con el planteo por lo cual se discutió con el abogado de la Facultad la inclusión de dicha cláusula. En este sentido se propone incluir en los convenios suscriptos entre la Facultad de Medicina e instituciones públicas o privadas lo siguiente: "Las personas relacionadas con este convenio quedaran sometidas a las normas de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación donde realicen sus actividades. Asimismo, se regirán también por la Ordenanza sobre actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de la Universidad de la Republica y los mecanismos que la Facultad de Medicina se ha dado para prevenir y sancionar estas situaciones, independiente del lugar en que se desarrollen las actividades".

- Se recibió y discutió la resolución del Consejo Directivo Central de la Universidad de la República (Resolución n° 7, 9 de julio de 2024) en relación con la inquietud planteada por el Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo y por la Comisión Abierta de Equidad de Género, tendientes a la incorporación de la perspectiva de género en el EPD. Dicha resolución expresa en el numeral 3, "Instar a los Servicios la aplicación en cuanto corresponda de los criterios que surgen del informe de la CAEG, de acuerdo al último párrafo del asesoramiento de la Comisión de Implementación". Desde la comisión se planteó la necesidad de generar propuestas para la implementación de las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo formado a esos efectos.

- Luego de dos instancias de selección y designación de referentes de cercanía en las diferentes sedes de Facultad de Medicina, no se ha logrado mantener ese rol por lo cual se hablará con los diferentes gremios (docente, estudiantes, funcionarios TAS) para informar de la relevancia de dicho rol y solicitar su colaboración para la búsqueda de interesados.

20. Facultad de Química

La Comisión de Género de la FQ ha trabajado en el 2024 siguiendo tres grandes objetivos que apuntan directa o indirectamente a la igualdad de género:

Objetivo 1. Contar con una facultad sensibilizada y capacitada en temas de género

Objetivo 2. Incrementar la equidad de género en la Facultad de Química

Objetivo 3. Eliminar las situaciones de acoso discriminaciones y violencia basada en género en la FQ

Dentro de cada objetivo se plantearon metas y acciones específicas. Se destaca que estos objetivos fueron aprobados previamente por el CFQ y que, en la evaluación final del año donde se analizan los logros alcanzados, se destacó un alto porcentaje de cumplimiento de las metas.

21. Comité Regional de Género y Equidad del CURE

El presente documento reúne una descripción breve de las acciones implementadas en el marco de la participación de los integrantes del Comité, en coordinación con actores locales y universitarios.

El Comité fue conformado por Consejo Regional del CURE con los cometidos de:

- Oficiar como espacio de referencia institucional en temas de equidad, desigualdades de género, violencia sexual, acoso sexual y moral, discriminación, y derechos humanos y articular el diálogo entre los diferentes colectivos del CURE y las direcciones locales o regionales sobre estas temáticas.
- Asesorar a la Comisión Directiva en políticas institucionales vinculadas a la equidad de género y el respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y educativo.
- Ser un espacio de visibilización sobre temáticas vinculadas a las violencias y desigualdades.
- Aportar a la formación, mediante la difusión de material informativo, sobre resoluciones, ordenanzas y otros documentos relevantes, que refieran a políticas institucionales de prevención de la violencia y promoción de políticas para la equidad.
- Acompañar, difundir y apoyar todas las propuestas académicas que aborden, problematicen y visibilicen los problemas de fondo en torno al conjunto de violencias y desigualdades estructurales en torno al género.
- Coordinar acciones con espacios universitarios centrales que abordan las temáticas referidas a las políticas institucionales desde una perspectiva de equidad y género.
- Ser el espacio de referencia institucional para la implementación del Modelo de calidad con equidad de género.

A lo largo del año 2024 se han logrado implementar las siguientes acciones

1- Coordinación de actividades en las sedes Maldonado y Rocha por la conmemoración del 8M. En las actividades se realizó una ronda de diálogo y se elaboró colectivamente una nota expresando las ideas volcadas en la ronda. A su vez, se dispusieron materiales de arte plástico para la creación de pancartas y carteles que fueron colocados en las sedes durante el mes de marzo.

2- Apoyo para la gestión del Programa de Más Mujer en Ciencia organizado por Cultura Científica, Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). El mismo consiste en un proyecto educativo extracurricular con alcance a los departamentos de Rocha y Lavalleja, a través del cual se conforman grupos de estudiantes de ANEP, niñas y adolescentes, para las cuales se construye una agenda de encuentros con investigadoras y docentes a partir de los cuales se espera promover el acceso a la ciencia, la educación terciaria y el trabajo de las mujeres de los territorios abordados, mediante la difusión de las experiencias de vida y profesionales de las investigadoras involucradas al programa. Desde el trabajo articulado con el Comité y la Unidad de Comunicación Institucional se colabora con Cultura Científica para el registro de científicas.

3- Trabajo de análisis de los Indicadores que construyen el Diagnóstico Organizacional de Género que se realiza dentro de las instituciones de la UdelAR (en el marco de la adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género, MCEG) en superposición al sistema de Evaluación Institucional de la CEIyA UdelAR, a fin de identificar puntos en común que sean analizados en ambos procesos. En función de esta iniciativa resultó una articulación con integrantes de diversos organismos como la Comisión Abierta de Equidad y Género, el Observatorio de Igualdad y la CEIyA.

4- Participación en actividades de la agenda cultural del departamento de Rocha en articulación con el Instituto Nacional de las Mujeres InMUJERES, el Departamento de Género de la Intendencia de Rocha y otros actores de la Comisión Departamental por una Vida Libre de Violencia sobre la Mujer con el Proyecto Punto Violeta. En conjunto con los mencionados, desde el año 2023 se colabora para la realización de stands informativos, talleres o charlas en diferentes eventos del territorio, los cuales pueden ser ferias culturales, educativas, fechas conmemorativas, entre otros. Esta articulación en 2024 se extendió al departamento de Treinta y Tres donde también se realizaron actividades en conjunto con actores sociales o institucionales que trabajan la temática. A continuación se mencionan algunos de los eventos en los que se participó:

- Feria de la pesca artesanal en La Paloma.
- Evento CURE de Puertas abiertas
- Feria Emotiva, una revolución para tus sentidos, Rocha
- Semana Prevención de la Violencia en el Noviazgo, Liceo 1, Rocha
- Encuentro Nacional Charrúa Punta del Diablo, Rocha
- Semana de promoción de la Salud Mental, Castillos, Rocha
- Semana de conmemoración de la fundación de Rocha

5- Participación en el primer encuentro de la Comisión de Género del Congreso de Intendentes realizada en La Paloma, con la invitación del departamento de Género de la Intendencia de Rocha. En esta instancia fuimos invitadas para comentar sobre el proyecto de Punto Violeta y también acerca del Modelo de Calidad basado en Equidad de Género.

6- Colaboración con INEFOP para la gestión de espacios de las sedes Rocha y Treinta y Tres para la realización de sus Capacitaciones dirigidas a mujeres, en particular del curso: Atención a la dependencia. Participaron del mismo un total de 25 mujeres del Departamento.

7- Organización de la charla abierta a la comunidad educativa sobre “Brecha de género y maternidad en la UdelAR”. En la misma se presentaron los resultados de proyectos de investigación realizados por docentes de la UdelAR quienes compartieron indicadores de desigualdad y brecha en diferentes aspectos, como la producción de conocimiento, el avance en la formación, entre mujeres y hombres en situación de maternidad y paternidad en comparación entre sí, y en relación a los y las investigadores que no están en situación de crianzas. La presentación se realizó de manera presencial en la sede Rocha y con transmisión virtual al resto del CURE.

8- Organización del Taller de “Violencia en las infancias y adolescencias” realizado en el marco de la unidad curricular “Género y sexualidad” de la Licenciatura en Educación Física, abierto al público general, estudiantes, funcionarios y docentes del CURE. En el mismo participaron actores locales vinculados a los ámbitos educativos formales del departamento y también integrantes de la Comisión Departamental por una Vida Libre de Violencia Basada en Género sobre la mujer.

9- Se difundió ampliamente para la comunidad educativa los módulos de formación de la CAEG a través de la Escuela de Cogobierno. Integrantes del Comité y docentes que participan de las actividades desarrolladas por el mismo han logrado participar de estas formaciones. De igual manera se ha trabajado por la promoción de los mecanismos centrales para la derivación de situaciones de Violencia Acoso y Discriminación.

10- Escritura de una Proclama por el fallecimiento de Milagros, estudiante de la Maestría de Políticas Públicas del CURE. Apoyo y participación durante la jornada organizada por los estudiantes de la maestría.

11- Encuentros de organización y formación con asesora asignada por la CAEG para el acompañamiento del Comité.

2 – Describir las acciones realizadas por las diferentes Unidades Ejecutoras durante el año 2023.

En este apartado, se deberá rendir cuentas de las acciones llevadas a cabo durante 2023, identificando las mismas en 4 grupos, según corresponda:

α- Las acciones cuyos costos se hayan “etiquetado” en Proyectos 121 y/o 840.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Objetivo de UE al que contribuye	Descripción de acciones
	Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas financiado por el Espacio Interdisciplinario		\$475.415 (Docente Grado 2 20 h. del 1/01/2024 al 31/12/2024)		<p>OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Se trabajó en el diseño de un Sistema de Indicadores de Género en la Universidad de la República. El Sistema se encuentra cerrado y en proceso de revisión por parte de otros actores universitarios, para su posterior aprobación formal. Se avanzó en el relevamiento de las políticas y acciones con perspectiva de género realizadas por espacios universitarios desde la fundación de la Universidad (en proceso). Formulación de una propuesta de nueva institucionalidad de género en la Udelar y futura estructura del Observatorio. Formulación (en conjunto con otros espacios institucionales) de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la implementación del nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD). Integración del grupo de trabajo conformado para el análisis de la primera Encuesta de violencia, acoso y discriminación realizada en el 2021 culminó con su análisis y se espera

					<p>en el 2025 poder presentar los resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación como docentes invitadas en el curso optativo de grado "Sensibilización e intercambio para la equidad" del Área de Tecnología, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat.
Proyecto 121 y/o 820	Facultad de Medicina Facultad de Química		916.000 \$	Sistema de Cuidados	<p>Facultad de Medicina</p> <p><i>Sistema de Cuidados</i> A los efectos de dar continuidad a los espacios de cuidado en el edificio central de Facultad en el marco del proyecto impulsado por la comisión Central de cuidados de la UdelaR, se resolvió crear la Comisión de Cuidados de la Facultad de Medicina, la cual está integrada (en una primera instancia) por el Director del Departamento de Personal, Sr. Daniel Iglesias; los funcionarios TAS: Lucia Cardelino, Miguel Suarez, Guadalupe Gonzales y Natalia Subismendi y los docentes: Prof. Adj. Dra. Florencia Festari y Asist. Christian Justet. (R. n° 56, 3/7/24). Dicha comisión fue la que gestiono junto con la Facultad de Química (Polo Goes), las actividades del espacio de cuidados que se realizaron durante los periodos de vacaciones escolares. Las actividades se desarrollan en Facultad de Medicina y de Química en salones destinados a ese fin.</p> <p>\$ 458,000, cada servicio. Medicina y Química.</p>
121 820	10		716187 \$ 20726 \$		<p>Facultad de Química</p> <p>Las acciones desarrolladas por la Comisión de Género: Poster de jóvenes investigadoras, carteles 25N, fletes y otros insumos para intervenciones y actividades de difusión.</p>
	Recursos presupuestales de Facultad de Psicología	347	35.624 \$		<p>Facultad de Psicología</p> <p>Gastos realizados para una instalación de sensibilización en Violencia, Acoso y Discriminación.</p>
	Recursos presupuestales de Facultad de Psicología		1.406 \$		<p>Gastos realizados en material gráfico de prevención diseñado entre la Unidad de Comunicación Institucional y la Comisión de Violencia, Acoso y Discriminación.</p>

b- Las acciones que se hayan realizado y cuyo costo no haya sido "etiquetado"

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Código Proyecto	Ejecución \$	Descripción de acciones
-----------------------	------------------	-----------------	--------------	-------------------------

	01		\$ 4.338.654	<p>Comisión Abierta de Equidad de Género - CAEG</p> <p>Presupuesto destinado al Sueldos del equipo asesor de la CAEG, total ejecutado año 2023, 6 cargos: un G.30, 30 hs, 2 G.2 30 Ex hs, dos G.2 24 hs. un G2 20 hs. Total Sueldos: \$ 4.338.654</p>
			\$ 24.758.872	<p>Comisión Central de Cuidados</p> <p>La Udelar anualmente compromete recursos para la implementación de espacios de recreación y/o cuidado como acciones de corresponsabilidad en los cuidados, cuyas personas beneficiarias son personal y estudiantes. En 2024 el CDC aprueba el presupuesto anual destinado a espacios de recreación y cuidados, por un monto total por \$ 24.758.872.</p>
	01		\$ 7.747.813	<p>Prorectorado de Gestión - PRG.</p> <p>Acciones vinculadas a la política de Violencia, Acoso y Discriminación. Sueldos, Gastos e Inversiones destinados al funcionamiento de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD). Total sueldos: \$7.249.305 \$ Total gastos: \$498.508 - Inversiones: \$0</p>
			\$ 1.232.334	<p><u>Acciones vinculadas a Cuidados.</u></p> <p>Total ejecutado para la instalación y funcionamiento Centro de cuidados en Campus Luisi Janicki en periodos vacacionales, incluyendo materiales e insumos, infraestructura y contratación de servicios. Total ejecutado con fondos desde rectorado: \$ 951.600 Total ejecutado con aportes desde la Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR): \$ 91.800 Extensión horaria para la coordinación, 30 a 35 horas, grado 2: \$188.934</p>
			\$ 24.295	<p>Elaboración de material de difusión del 8 de Marzo día de la mujer en Campus Luisi Janicki y Oficinas Centrales. Compra de cartelería en la fachada del Campus Luisi Janicki: \$19.495 IVA incl. Impresión de dos roll ups para los ingresos de Oficinas Centrales: \$4.800 IVA</p> <p>Redacción de noticias por parte del equipo de comunicación del Campus Luisi Janicki https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/el-desafio-de-la-desigualdad-de-genero-una-transformacion-personal-y-colectiva https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/8m-desafiemos-las-desigualdades https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/comenzo-el-trabajo-para-aplicar-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-en-el-campus Réplica en sitios web: https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/25-n-comunicado-de-la-unidad-central-sobre-violencia-acoso-y-discriminacion-de-la-udelar https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/25n-no-mas-violencia-hacia-las-mujeres</p> <p>Implementación y funcionamiento del Comité de Género del Campus</p>

				<p>Luisi Janicki https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/comenzo-el-trabajo-para-aplicar-el-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-en-el-campus</p> <p>Participación en el evento de bienvenida de la generación de ingreso a Udelar “Tocó venir 2024” en Montevideo. Participación de PRG y UCVAD en stand con material de divulgación de información a estudiantes, docentes, funcionarios TAS y público asistente en general</p>
Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas financiado por el Espacio Interdisciplinario			<p>\$475.415 (Docente Grado 2 20 h. del 1/01/2024 al 31/12/2024)</p>	<p>Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas financiado por el Espacio Interdisciplinario</p> <ul style="list-style-type: none"> Se trabajó en el diseño de un Sistema de Indicadores de Género en la Universidad de la República. El Sistema se encuentra cerrado y en proceso de revisión por parte de otros actores universitarios, para su posterior aprobación formal. Se avanzó en el relevamiento de las políticas y acciones con perspectiva de género realizadas por espacios universitarios desde la fundación de la Universidad (en proceso). Formulación de una propuesta de nueva institucionalidad de género en la Udelar y futura estructura del Observatorio. Formulación (en conjunto con otros espacios institucionales) de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la implementación del nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD). Integración del grupo de trabajo conformado para el análisis de la primera Encuesta de violencia, acoso y discriminación realizada en el 2021 culminó con su análisis y se espera en el 2025 poder presentar los resultados Participación como docentes invitadas en el curso optativo de grado “Sensibilización e intercambio para la equidad” del Área de Tecnología, Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat.
	Programa de Movilidad e Intercambios Académicos - CSIC		<p>\$28.229 (transporte, alojamiento y viáticos)</p>	<p><u>Observatorio para la Igualdad de Género en la Udelar- OI</u></p> <p>Taller “Estrategias y metodologías para la implementación de políticas de género universitarias”, coordinado por Florencia Rovetto, Dolores Castella y Mariel Zanuccoli del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina). También en ese marco se organizó la conferencia “Plan Feminista por la igualdad y contra las violencias: la experiencia de la Universidad Nacional de Rosario” a cargo de la Dra. Rovetto.</p>
				<p>Participación de la coordinadora del Observatorio en el Conversatorio “¿Qué le hace el género a la universidad latinoamericana?” en la VI Feria Internacional del Libro de las Universitarias y los Universitarios (FILUNI) en la que la Udelar fue invitada de honor.</p>
	Programa de Movilidad e Intercambios Académicos - CSIC		<p>\$16.400 (Pasajes y viáticos)</p>	<p>Presentación de ponencia "Políticas y acciones para integrar la perspectiva de género e interseccional en las universidades: la experiencia de la Universidad de la República - Uruguay" en “IX Encuentro nacional y VI latinoamericano La Universidad como objeto de investigación” (La Plata Argentina).</p>

			<p>Contrato docente grado 2, tres meses, 20 horas</p> <p>\$ 86.180</p>	<p>“Trabajemos desde el enfoque de género”. Las mismas consistieron en proponer una dinámica que invitó al funcionariado a reflexionar y registrar reflexiones a partir de algunas imágenes y textos cortos sobre situaciones de desigualdad en el ámbito laboral de la Universidad. https://bienestar.udelar.edu.uy/2024/03/07/8m-desafiemos-las-desigualdades/</p> <p>- En el marco de las actividades de capacitación dirigidas a las y los integrantes del Comité de Género del SCIBU, se realiza la actividad: Re pensar el género: taller de intercambio y reflexión el día 27 de noviembre de 14 a 16.30 horas en el local del Comedor Universitario N°1. A cargo de: Lic. TS. Viviana Montaña; Lic. TS. Leticia Sarla y Lic. TS. Eugenia Pereira.</p> <p>ÁREA CULTURA:</p> <p>Taller 1: Taller de Narración oral. Tomamos el cuento para recuperar la palabra, para brindar herramientas comunicacionales, para tener un repertorio apto a las diversas circunstancias, para volver a jugar y estimular la imaginación. Contar para buscar la propia voz; la voz y el silencio. Este taller trata de la memoria, guardiana de palabras que teje redes interpersonales; este taller trata de nombrar las cosas, reconocerlas y resistir con la palabra a la muerte y la locura. Contar como lucha y resistencia. Los cuentos son indispensables en la búsqueda de identidad. Son sanadores en tanto nos permiten identificarnos con situaciones y sentimientos comunes a todos los hombres y mujeres. También tejen redes de pertenencia con un pueblo, una patria, una historia compartida. Permiten elaborar las emociones: el amor, el odio, los celos, la rivalidad y el desamparo. Los temas de los que habla la literatura son pocos, lo que es múltiple es la forma de contarlos. Modalidad: taller presencial - Frecuencia: semanal, 2 horas - Extensión: de setiembre a diciembre (3 meses) - Docente: Niré Collazo. Y cierre final: fiesta de fin de año, 30 de noviembre, FADU</p> <p>Taller 2 “En tus zapatos” (Filtro poético). Taller de zapatos de fieltro sin horma. ¿Cómo es ponerse en el lugar del otro? En tus zapatos es una invitación a reflexionar sobre la dificultad social de pensar en el otro, a ponerse en su lugar. Una acción personal y colectiva, una metáfora sencilla pero elocuente a través de la cual surgirán diferentes miradas plasmadas en los trabajos de cada participante. Duración: 2 meses (8 encuentros) - Frecuencia: semanal, 3 horas - Docente: Mercedes Gómez - Extensión: 2 meses. Y cierre final: Acompañados de un texto curatorial, estos resultados fueron exhibidos en fiesta de fin de año, 30 de noviembre, FADU</p> <p>Área Trayectorias Educativas</p> <p>Becas guardería: Categoría Ingreso: 5 becas guardería equivalente a \$ 679.470</p> <p>Categoría Primera Vez Cursando: 5 becas guardería equivalente a \$</p>
			<p>Contrato docente grado 2, dos meses, 20 horas</p> <p>\$ 86.533</p>	
			<p>\$ 2.021.920</p>	

			679.470	<p>Categoría Renovación: 4 becas guardería equivalente a \$ 543.576</p> <p>Programa Alojamiento - Área de Cultura SCIBU: Ciclo de talleres sobre género y violencia en hogares estudiantiles universitarios.</p> <p>Las actividades fueron coordinadas por las Lic. T.S, Leticia Sarla, Lic. T.S Saphir Stemphelet y la docente del taller de Teatro de Títeres, Cecilia Bruzzone. En 2024 se desarrolló un taller en el Hogar departamental de Canelones (14 de octubre) "Construyendo espacios libres de violencia en la convivencia" – Bienestar Universitario (udelar.edu.uy)</p> <p>Orientaciones al equipo técnico de uno de los hogares estudiantiles de la Red sobre situaciones de acoso.</p> <p>Área Salud <u>Intervención en situaciones de VBG con estudiantes y funcionarias.</u> En el 2024 el área Psicosocial atendió: <u>11</u> estudiantes con situaciones de VBG por parte de sus parejas, ex parejas y familiares directos. <u>15</u> funcionarias docentes y no docentes con situaciones de VBG por parte de parejas, ex parejas, compañeros de trabajo. Por estas situaciones se realizaron distintas coordinaciones y derivaciones interinstitucionales.</p>
			20.000 \$	<p>Facultad de Agronomía</p> <p>La comisión de Equidad y Género funcionó intensamente durante todo el 2024. En este período se planteó llevar adelante algunas propuestas el mantenimiento y difusión del mecanismo interno de consulta a situaciones de violencia de FAgro.</p> <p>Se aprobó la hoja de ruta para la prevención y actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, aprobada por consejo el 16 de diciembre del 2024 (Res. No 2174, Expe. No. 021900-000009-24). Disponible en la web de Fagro https://portal.fagro.edu.uy/genero-y-equidad/</p> <p>Como iniciativa de la Comisión de Equidad y Género de FAgro, el 9 de mayo del 2024 se llevó a cabo el nombramiento de un aula con el nombre de la ex docente de Microbiología Lilián Frioni, para esta actividad la facultad de Agronomía destino un monto de \$ 20.000 (veinte mil pesos uruguayos).</p> <p>Se trabajó durante el 2024 y se está trabajando con UNEAM (Unidad de extensión y actividades en el medio) de Fagro para la actualización del espacio de la comisión Equidad y Género en la página web de la institución.</p>
			286.651 \$	<p>Se continúa trabajando hacia el Nivel 2 del Modelo de Calidad con Equidad de Género.</p> <p>Servicio de atención, aporte al equipo del área, 2 docentes, dos cargos equivalentes a un Grado 3, 5 horas semanales desde el 1/1/2024 al 31/12/2024, el monto destinado en este periodo fue de \$286.651.</p> <p>Fagro cuenta con una sala de recreación para hijos/as de</p>

			1.738.581 \$	funcionarios durante los periodos de vacaciones que funcionó durante todo el año 2024. Fagro destino un monto de \$1.738.581 para pagos de contratación del servicio de recreación, mobiliario, electrodomésticos, juegos e insumos para la sala de recreación.
			874.302 \$	Facultad de Veterinaria Sistema de cuidados. Centro Siempre.
			729.623 \$	Aporte a través de la Fundación Marco Podestá al Sistema de Cuidados. Servicio en vacaciones.
			714.953 \$	Aporte Facultad de Veterinaria al equipo técnico del área en VAD
				Facultad de Ciencias Económicas y de Administración FCEA
			147.720 \$	Comité de Calidad con Equidad 147.720 20 reuniones de 2 hs cada una (Promedio de 5 personas participando en las instancias de trabajo). Revisión de la política de género y difusión Relevamiento de Capacitación y formación en género
			24.732 \$	Actividad 8M. Campaña realizada por el equipo de Comunicación
			4.606 \$	Actividad 25N. Campaña realizada por el equipo de Comunicación
			3.740.015 \$	Espacio lúdico recreativo 3.740.015 Contratación de la recreación (Ccooperativa Homoludens) Seguro de responsabilidad civil Materiales (heladera, cortinas, almohadones) - Meriendas Comunicación del espacio - Apoyo administrativo Capacitación de personal sobre Detección y abordaje de situaciones de violencia y abuso sexual en la infancia Show de Leticia Ruibal - Show de Burbujas
			6.355 \$	Sala de Lactancia. Compra de freezer para congelar leche y poder donarla al Banco de leche materna
			22.600 \$	Comunicación y difusión de eventos Liderando desde lo femenino Macroeconomía y género: ampliando la mirada "Claves feministas para reinventar la economía: conversaciones desde el Sur" en FCEA Curso modular CAEG: Sensibilización en Género Plan feminista por la igualdad y contra las violencias: La Experiencia de la Universidad Nacional de Rosario Mes de la diversidad; "hasta que los derechos sean hechos" Difusión Convocatoria a propuestas de simposio para el Congreso Latinoamericano de Estudios Feministas del Sur
				Jornadas Académicas - préstamos de salones - Unidad de Extensión y Actividades en el Medio: "Reflexiones desde la praxis de extensión universitaria: Sostener la vida en contextos precarios". Exponen: Mariana García, Melisa Planchesteiner, Florencia Suarez y Mariela Lindner, - Espacio de recreación y cuidados: ¿Quién nos cuida y cómo

			<p>cuidamos? La experiencia de FCEA en el espacio de recreación y cuidados, Exponen:Florencia Petrone e Inés Kent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción a la temática de la mesa: “Normas de género y políticas públicas”. Elisa Failache y Gimena Machado - "Actitudes hacia los roles de género. Elementos para la discusión". Agustina Queijo, Alejandra Marroig y Luciana Méndez - "Intergenerational transmission of working behaviour: preferences or gender role identity?". Cecilia Parada y Martina Querejeta - "Female selection into employment across the earnings distribution" María Eugenia Echeberría - Características de las mujeres emprendedoras y líderes de MIPYMES en Uruguay. Ricardo Castro, María Messina, María Carolina Rey y Adriana Rivas - Alianzas institucionales constructivas: Presentación del caso del centro universitario regional del este (Udelar) y más mujer en ciencia (MEC - ANEP) en Rocha. Cecilia Arrarte, Lorena Rodríguez y Catalina Olid - Desigualdades y techos de cristal en el Sector Público en Uruguay. Gabriela Pintos Trías - Regenerar: teatro y resiliencia con Mujeres de la Coordinadora Nacional de Asentamientos (CNA). Sofía Etcheverry, Mariana García, Federica Lacaño, Melisa Planchesteiner y Melina Romero - Liderando desde lo Femenino. Women in Research in Economics in Latin America. Autor/es: Verónica Amarante (IECON) (en coautoría con Marisa Bucheli y Agustín Melgar) - Seminario - Macroeconomía y Género: ampliando la mirada. <p>572.901 \$ CAVIDA Técnica 1 reunión de 2 hs cada una (Promedio de 3 personas participando en las instancias de trabajo) 6 Reuniones con el ASA por la propuesta conjunta</p> <p>564.452 \$ Enseñanza UC Economía y Género</p> <p>6.544.779 \$ Investigación Grupo de Investigación Género y Políticas Públicas</p> <p>TOTAL: 11.628.160 \$</p>
155110100	01	<p>716.596 \$</p> <p>1.545.322 \$</p>	<p>INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN FÍSICA – ISEF</p> <p>Contratación técnica especializada para la implementación del eje: Mejora de las condiciones de estudio y trabajo, atención a estudiantes en situación de alta vulnerabilidad y atención a situaciones de violencia, acoso y discriminación (equivalente a dos cargos G°2 15hs, 12 meses -\$358.298).</p> <p>Sueldos docentes del Centro de Recreación y Cuidados de ISEF “Trampolín”: EH G°2 12-20, 2 meses 27 días y EH G°2 20-40, 9 meses (\$695.832) EH G°1 20-35, 8 meses 18 días (\$316.837) EH G°2 30- 35, 10 meses 6 días (\$221.481)</p>

			EH G°3 40- 48, 11 meses (\$311.172)
		415.990 \$	Sueldos del equipo docente encargado de desarrollar las propuestas en el marco del área prioritaria "Sexualidad, Género y Educación": EH G°2 6-35, 1 mes 28 días (\$150. 123) EH G°2 30-40, 26 días (\$37.857) EH G°1 25-35, 2 meses 5 días (\$56. 464) G°2 20hs, 4 meses (\$171.546)
		5.100 \$	Stickers para distribuir en la comunidad de ISEF, en el marco de la campaña de comunicación "Desafiemos las Desigualdades" del 8M, en referencia a las brechas de género tanto a la interna de ISEF como de la Udelar
		8.075 \$	Stickers en el marco del mes de la diversidad sexual.
		15.000 \$	Folletos informativos sobre el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de ISEF. E impresión de pegotines que visibilizan el 25N como día de lucha en pos de la eliminación de la violencia hacia las mujeres.
		TOTAL: 2.706.083 \$	
			Facultad de Ingeniería - FING
			Promoción y participación en distintas instancias de capacitación a lo largo del año:
		28.000 \$	<ul style="list-style-type: none"> - Ciclo modular de sensibilización en género - Conversatorio Perspectivas de la comunicación en la Udelar: género, inclusión y accesibilidad - Taller sobre violencia, acoso, discriminación y género dictado por el equipo referente en situaciones de Acoso Violencia y Discriminación - Taller sobre masculinidades para personal de Fing con participación de órganos de decisión o jefaturas TAS (4 horas duración) \$U 28000
		29.600 \$	Resolución de apoyo a la Marcha por la Diversidad (2) Estimación de horas de Comité: (\$U 29600)
		14.800 \$	En 2024 continúa abriendo sus puertas el Espacio de Cuidados . Estimación de costos: Dinero utilizado en cuidados Fing. En este caso la Universidad destinó \$U 806000 para el espacio de cuidado de la facultad. Equipo técnico para la atención de situaciones de VAD. 2) Estimación de horas de abogada. Estimación horas Psicólogo y abogado - \$U 14800 3) Acciones de comunicación (\$U 63300)
		63.300 \$	Noticias Fing Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia Fotografía en conmemoración del Día de la Mujer 8M: Desafiemos las desigualdades El desafío de la desigualdad de género: una «transformación personal y colectiva Actualización de la Ordenanza de Licencias para la licencia por

			<p>maternidad</p> <p>Actividades por el Día internacional de las niñas en las TIC</p> <p>Nuestra Universidad, nuestro compromiso</p> <p>Ceremonia de entrega de certificados en el MCEG: Psicología, Ingeniería, Odontología y Veterinaria reciben certificados.</p> <p>Taller-conversatorio: Malestares, estrés y salud emocional en contextos educativos</p> <p>Espacio de recreación y cuidados</p> <p>Curso modular CAEG: Módulo II -Transversalización de Género en las organizaciones y en la Udelar</p> <p>Premio L'Oréal UNESCO 2024 "Mujeres en la Ciencia"</p> <p>Ciclo modular de sensibilización en género 2024</p> <p>Espacio de recreación y cuidados: Setiembre 2024</p> <p>25N: No más violencia hacia las mujeres</p> <p>Espacio de recreación y cuidados en la Fing</p> <p>Redes sociales: Serie de posteos para visibilizar el trabajo de mujeres investigadoras de la Fing en el marco del 8M</p>
			<p>FACTULAD DE MEDICINA</p> <p><i>Equipo Técnico de estudio de situaciones de violencia, acoso y discriminación.</i></p> <p>El equipo técnico (ET) tiene un perfil técnico, interdisciplinario y funciona de manera independiente de la Comisión, pero en coordinación con ella y sus integrantes son designados por el Consejo de Facultad de Medicina.</p> <p>Sensibilización en género, violencia acoso y discriminación</p> <p>De acuerdo a lo solicitado en el periodo anterior, el ET presentó una propuesta de sensibilización y capacitación en la temática de género, en etapas, dirigido al plantel docente. Durante el 2024 en la primera etapa, el Equipo Técnico mantuvo reuniones con las diferentes Unidades Académicas con el objetivo de establecer las problemáticas y necesidades formativas de cada una en relación a la temática. Para el año entrante se instrumentarán las actividades de sensibilización y capacitación. La integración es la siguiente Dra. Sandra Romano, la Psic. María Noel Close, Soc. Martín Tansin y Sra. Sara Carreras.</p> <p><i>Sistema de Cuidados</i></p> <p>Fondos Propios: Medicina</p>
			<p>1.362.915 \$</p> <p>378.100 \$</p>
	10		<p>Facultad de Química</p> <p>Sala de Recreación para infancias de 3 a 12 años en conjunto con Medicina. Dos salas, una en FQ para 3 a 7 años y otra en FMed para 8 a 12 años. Funcionó 3 semanas de enero, 4 de febrero, 2 de julio, 1 de setiembre y 2 de diciembre.</p> <p>Actividades de la Comisión de Género. Se realizaron 18 reuniones con frecuencia quincenal de la Comisión y reuniones adicionales de las subcomisiones de comunicación, diagnóstico y de sala de recreación.</p> <p>Observatorio: registro de todos los llamados y proceso de los mismos de G3, G4 y G5 del año</p> <p>Actividades de sensibilización y capacitación:</p> <p>Exposición de 8 posters de investigadoras jóvenes, en FQ. Las</p>
			<p>1.933.700 \$</p> <p>12.461 \$</p> <p>3.449 \$</p> <p>1.272 \$</p>

		1.329 \$	<p>mismas fueron seleccionadas por cada Departamento docente. Fotografías e impresión de posters, generación de código QR con información de cada investigadora.</p>
		1.656 \$	<p>Exposición de posters en HHCC y MAM.</p> <p>Actividades con las Salas de Recreación el 27.2 de Women Breakfast.</p> <p>8M: Consulta en carteleras por ambiente laboral y de estudio y propuestas de mejoras con motivo del 8M</p> <p>25N No estamos todas. Intervención en los locales de FQ. Colocación de cartelería informativa y difusión en IPTP y edificios de Goes del 25 al 29.11.24.</p> <p>Se dictó en forma regular el curso curricular del Área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat: "Sensibilización e intercambio para la equidad"</p> <p>Seminario buenas prácticas de liderazgo y relacionamiento en el trabajo dictado el 17.6.24 por ETVAD, contando con 43 asistentes, 31 de FQ y CENUR Litoral Norte. Se recibieron 24 respuestas de evaluación, siendo todas positivas.</p> <p>Seminario de sensibilización sobre Brecha de género: El vínculo entre maternidad y paternidad y las desigualdades de género en la trayectoria académica" realizado el día 30/07/2024, en forma presencial y por zoom.</p> <p>Propuestas e intercambios con el Consejo de FQ</p> <p>Se elaboró en el ámbito de la Comisión y el Consejo aprobó el 18.3.24 el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica para apoyar a las Referentes.</p> <p>Se revisó la Hoja de ruta para actuación ante casos VAD de la Facultad y se elaboró flujograma. Se elevó al Consejo que lo aprobó en fecha 4.4.24.</p> <p>Se actualizo nuevamente de acuerdo con Ordenanza de actuación ante situaciones de VAD central Intercambio de la Comisión con el CFQ 17.10.24 por acciones afirmativas Se mantiene la Pagina web actualizada.</p>
		2.000 \$	<p>CURE</p> <p>Actividad de lanzamiento del Programa Mas Mujer en Ciencias (act. 2) Presupuesto 2000</p> <p>Indicadores en Evaluación Institucional que armonicen con el Diagnóstico organizacional con perspectiva de género (Act. 3) horas destinadas de asistente académica.</p>
		1.500 \$	<p>Actividades en Violencia basada en género, en cooperación con IMRocha/Inmujeres. Instalación de Muestra Micromachismos. Presupuesto 1500 (act. 5)</p>

			10.000 \$	Actividad "Brecha de género y maternidad en la UdelaR" (act. 7) (10000, aportado por carrera TAC)
			2.000 \$	Taller de "Violencia en las infancias y adolescencias", costos de traslado 2000 (act. 8)
				Espacio de cuidados vacacionales (financiamiento desde Central más aportes específicos desde CURE)
	25		\$ 60.471 (Costeo total sesiones)	<p>Facultad de Información y Comunicación</p> <p>Reuniones quincenales de la Comisión de Calidad con Equidad de Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Evaluación del Plan anterior y aprobación del Plan de Acción para trabajar en el 2024 - 2025 (Exp. No 251900-000213-24) - (Distribuido No 1270/24) -Realización de aportes para incluir la perspectiva de género en el Plan de Mejoras de la FIC. -Aprobación del Consejo del Reglamento de la Comisión (Exp. Nº 251900-000014-24) - (Distribuido Nº 0328/24) -Participación de la referente en VAD y de la Comisión de Género en el <i>Curso introductorio</i> y en la Unidad curricular <i>Introducción a la Universidad</i>. <p>En el marco del 8M: se realizó foto colectiva de Mujeres en la FIC.</p>
			\$ 861.198 (Fondos Cuidados Central)	<p>Espacio de Recreación:</p> <p>El Espacio de Recreación y Cuidados se realizó de forma conjunta con FADU. Estuvo abierto durante los periodos vacacionales 2024 en el edificio de la FIC, menos en verano que se trasladó a FADU. La apertura se realizó en los siguientes periodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vacaciones de Julio (1° - 5) Vacaciones de setiembre (16 - 19) Vacaciones Diciembre (16 - 30) Vacaciones verano (22/1 - 1/3)
			\$ 2.494	<p>Sala de Lactancia:</p> <p>Limpieza - Mantenimiento de aire acondicionado</p>
			\$ 1.184	<p>Decanato cuenta con una Asistente Académica especialista en políticas de género (Gdo.5 - 15 horas que aumentó a 18) Enero - diciembre 2024.</p>
			\$ 700.178	
			\$ 183.669	<p>Contratación de referente en VAD (equivalente Gdo 2, 10 horas) 6 meses y 3 días 2024.</p>
			\$ 244.605 (CEIFEM)	<p>Traspaso docente (DC/ Gdo. 2 35 hs.) 6 meses y 3 días para organizar la biblioteca feminista en el Campus Luisi Janicki</p>
				<p>Otras actividades y articulaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participación en la elaboración propuesta de Equipo Técnico de VAD del Área Social y Artística (ASA) -Realización de plan de trabajo de promoción y sensibilización junto a UCVAD dirigido al CEico. -Articulaciones con la UCVAD:

*Consultas y asesoramiento.

*Realización de plan de trabajo de promoción y sensibilización junto a UCVAD dirigido al CEico.

*Capacitación al Consejo

Acciones de comunicación

Cambio de imágenes de perfil y portadas en redes sociales, con gráficas conmemorativas por el mes de las mujeres

Publicación de foto grupal de las trabajadoras y estudiantes de la FIC en redes sociales por el mes de las mujeres

Difusión de la campaña de la Comisión de Género y Diversidades "Una FIC libre de violencia". Redacción, publicación y divulgación en portal institucional, redes sociales y boletín de noticias. Diseño de gráficas para soportes digitales, afiche y sticker.

-Publicación de nota general informativa en el portal de la FIC, distribución en redes y boletín, en el marco de la realización y difusión de la campaña "Desafiemos las desigualdades", iniciativa de trabajadoras de la comunicación universitaria por el mes de las mujeres <https://fic.edu.uy/index.php/noticia/8m-desafiemos-las-desigualdades>

-Producción, redacción y publicación de entrevista con Victoria Espasandín y Mariana González Guyer, en el marco de la realización y difusión de la campaña "Desafiemos las desigualdades", iniciativa de trabajadoras de la comunicación universitaria. Divulgación en web, boletín, redes institucionales y Uni Radio por el mes de las mujeres <https://fic.edu.uy/noticia/el-desafio-de-la-desigualdad-de-genero-una-transformacion-personal-y-colectiva>

-Divulgación de TFG con perspectiva de género I: producción y redacción de noticia, publicación en web, redes y boletín: Natalia Sánchez y Ayrton Gallareto sobre las asimetrías de oportunidades entre las músicas y los músicos en Uruguay <https://fic.edu.uy/node/4791>

-Divulgación de TFG con perspectiva de género III: producción y redacción de noticia, publicación en web, redes y boletín: *Guardiana* de Lucía Castro, Thiago Mannise, Ramiro Asi y Erick Gruner <https://fic.edu.uy/node/4801>

-Difusión de pieza audiovisual creada para redes sociales en el marco de la campaña de trabajadoras de la comunicación universitaria "Desafiemos las desigualdades" por el mes de las mujeres. <https://fic.edu.uy/index.php/noticia/8m-desafiemos-las-desigualdades>

-Publicación en el portal, en redes sociales y en el boletín del Espacio de Recreación de julio <https://fic.edu.uy/index.php/noticia/reabre-el-espacio-ludico-recreativo-de-la-fic-y-de-la-fadu-en-julio>

-Publicación en el portal, en redes sociales y en el boletín del Espacio de Recreación de setiembre. <https://fic.edu.uy/noticia/en-setiembre-reabre-el-espacio-ludico-recreativo-ficfadu>

Cambio de fotos de perfil y portadas de redes sociales institucionales con gráficas conmemorativas. Lanzamiento de las banderas de la diversidad y del orgullo trans por el mes de la diversidad

Entrevista en el portal web y difusión por las vías habituales de los resultados del proyecto de extensión "En todos los escenarios. Trayectorias de mujeres que construyen la murga en Montevideo" llevado adelante por integrantes de la FIC.
<https://fic.edu.uy/node/5035>

-Entrevista en el portal web y difusión por las vías habituales de la Egresada Sol Infante Zamudio estrenó el largometraje *Mala reputación* <https://fic.edu.uy/noticia/el-cine-como-herramienta-para-reflexionar-sentir-y-debatir>

-Publicación del documento aprobado por el Consejo de FIC y redacción de una noticia web. Difusión en el boletín y en redes sociales. Diseño de piezas gráficas de la Segunda Política Institucional de Calidad con Equidad de Género <https://fic.edu.uy/noticia/un-paso-mas-hacia-la-equidad>

-Adaptación de piezas gráficas digitales para redes sociales y web de la campaña "Una FIC libre de violencias". Actualización y difusión, en redes sociales y en el boletín, de la noticia publicada previamente sobre los mecanismos institucionales ante casos de violencia, acoso y discriminación. <https://fic.edu.uy/node/4784>

Cobertura fotográfica y redacción de noticia web; difusión en el boletín institucional y en redes sociales de la capacitación impartida por UCVAD al Consejo <https://fic.edu.uy/noticia/consejo-ampliado-de-la-fic-recibio-la-unidad-central-de-violencia-acoso-y-discriminacion-de>

-Difusión del Plan de acción 2024-2025 elaborado por la Comisión de Género y Diversidades como parte de la aplicación del MCEG en el portal web, el boletín de noticias y las redes sociales.

-Publicación de nota en el portal, redes sociales y boletín semanal de noticias del Espacio de cuidados de diciembre
<https://fic.edu.uy/node/5202>

-Publicación de noticia en el portal, en redes sociales y en el boletín del Espacio de cuidados de febrero <https://fic.edu.uy/node/5232>

*El boletín semanal de noticias se envía los lunes a todas las listas de correos (docentes, estudiantes, egresades, funcionariado TAS y público interesado que totalizan más de 11.200 personas suscritas), se comparte en las redes sociales los martes y se difunde un resumen en el espacio semanal que la FIC tiene en el programa "Comunidad Udelar" de Uni Radio.

**Algunos espacios de la FIC en el programa "Comunidad Udelar" de Uni Radio se encuentran publicados en <http://www.uniradio.edu.uy/2023/11/podcast-novedades-de-la-fic/>

	Recursos presupuestales de Facultad de Psicología		324.612 \$ 307.860 \$	Facultad de Psicología Sueldo G°2 20hs. referente Espacio de Cuidados y Recreación. Sueldo G.3 10 hs referente en Violencia, Acoso y Discriminación.
347	FADU	03	73.200 \$ 351.360 \$ 270436 \$ 270.000 \$ 143.325 \$ 143.325 \$ 45.767 \$	Facultad de Arquitectura y Diseño Capacitación de la gestión de la Equidad de Género. Arrendamiento de referente FADU en materia de Acoso, Violencia y discriminación. Impresiones-ploteo-materiales- servicio audiovisuales para exposición y actividades de políticas de género. Traspaso Espacio de Recreación y Cuidados FIC/FADU Traspaso a FVET Área Técnica prevención Acoso Traspaso a FQUIM Área Técnica prevención Acoso Traspaso FCEA Área técnica prevención Acoso

c- Las acciones que se hayan realizado en el marco de donaciones o préstamos no reembolsables, es decir no hayan generado costos presupuestales.

Programa Presupuestal	Unidad Ejecutora	Organismo Cooperante o Prestatario	Ejecución \$	Descripción de acciones
				Facultad de agronomía Servicios atención a primera infancia, con financiamiento de padres/madres; aportes ADUR Litoral, Rectorado. Ubicado en la sede EEMAC (Estación experimental Mario A. Cassinoni) de FAgro, en Paysandú, quien aporta el espacio y los servicios de luz y agua. Jardín Lanita dependiente de Asociación Civil PALSAC. (Usuarios/as funcionariado y estudiantado de Cenur litoral norte, FVet, FAgro

NOTA: En caso de no contar con el costo de las acciones, dejar el campo "Ejecución \$" en blanco.

d- Acciones que se hayan realizado y que no tengan costo asociado.

Informar en este apartado las acciones que haya llevado adelante el organismo y que tengan que ver con el cambio cultural y la forma en hacer las cosas. A modo de ejemplo: "se trabajó para incorporar la perspectiva de género en la estrategia y planes de comunicación del Inciso".

Facultad de Agronomía

- 1- Comisión de equidad y género, con integración de sedes Sayago y EEMAC (Estación Experimental Mario A. Cassinoni), con dedicación de horas docentes y funcionarios TAS.

- 2- Algunos de los integrantes de la comisión realizaron algunos de los cursos del Ciclo Modular de Sensibilidad de Género, edición 2024.
- 3- Mecanismo interno de atención a situaciones de violencia, acoso y discriminación. Aporte honorario de 1 funcionario.
- 4- En la sede de Sayago está la sala de lactancia que se encontró en funcionamiento durante todo el año 2024

Instituto Superior de Educación Física

A continuación se enumeran una serie de acciones desarrolladas:

- Revisión del sitio web institucional. La misma buscó separar con claridad y dar relevancia tanto a las acciones de la Comisión de Equidad y Género de ISEF, como a la atención de consultas y denuncias realizada por la referente VAD del servicio.
- Desde la Comisión de Equidad y Género del ISEF se propuso al Comité académico y organizador del XX Encuentro Nacional XV Internacional de Investigación en Educación Física. VI Encuentro Nacional de Extensión en Educación Física la realización de una mesa de diálogo que reúna a los grupos de investigación del ISEF interesados en participar y tome como eje de la discusión la temática del género y la Educación Física (avances, dificultades y proyecciones al respecto).
- Se dio inicio a un proceso de revisión y actualización del reglamento de la Comisión de Equidad y Género del ISEF y de la política institucional de calidad con equidad en género.
- Se inició el trabajo conjunto con la referente ante la Comisión Abierta de Calidad con Equidad de Género para la revisión del funcionamiento institucional y el avance para la obtención del Nivel 1 del Modelo de Calidad con Equidad de Género. También con la referente sobre el Modelo desde el Área Prioritaria en Género, Sexualidad y Educación de ISEF. Esto implicó: reuniones con Personal, Dpto. de Enseñanza, Dirección, Contaduría, Comunicación; revisión de las políticas internas de la institución y de la comisión; seguimiento al trabajo de diagnóstico realizado por la referente del área prioritaria; trazado de la agenda 2025.
- Se comenzaron intercambios para la proyección de la estrategia comunicacional de la Comisión de Equidad y Género, del Modelo de Calidad con Equidad de Género y del Área prioritaria en Género, Sexualidad y Educación de ISEF.
- Se consolidaron reuniones con la anterior referente ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. También con la nueva referente.
- Se llevaron adelante acciones de cara a la conmemoración de fechas importantes para la temática: mes de la diversidad, octubre antirracista, 25 de Noviembre y 8 de Marzo.
- Se dictó la unidad curricular “Sexualidad y Género”, la cual forma parte de la malla curricular de la Licenciatura en Educación Física, siendo de carácter obligatorio para las/los estudiantes que transitan el trayecto formativo de Salud, y optativa/electiva para los restantes tres trayectos.
- En el marco del Programa de Maestría en Educación Física se realizó el seminario denominado “Los cuerpos impertinentes: género y sexualidad en la dis/capacidad”
- En el marco de Educación Permanente se ofertaron los siguientes cursos:
 - Educación Física, Género y Sexualidad: Abrir la cancha para repensar nuestras prácticas.
 - Cuerpo, género y educación: reflexiones desde las teorías feministas y las problemáticas actuales.
 - Machos de barrio. Género, diversidad sexual y deporte.

Facultad de Medicina

Se fortaleció la integración de la Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación de la Facultad de Medicina con la designación por el Orden Docente y Orden Estudiantil de componentes que participan de forma activa.

- En el año 2023 el Consejo de Facultad de Medicina aprobó el reglamento de funcionamiento de la comisión, el cual fue elevado al Consejo Directivo Central (CDC). Luego de sucesivas revisiones fue finalmente aprobado por el CDC por resolución N.º 15 del 10/12/24.

- Se avanzó en el diagnóstico organizacional para el proceso de adhesión al Modelo de calidad con equidad de género, iniciado en 2022 con el asesoramiento de la Soc. Ana Sosa de la Comisión Abierta de Equidad y Género de la Udelar (CAEG). En el transcurso del año INMUJERES realizó modificaciones en la estructura del MCEG en relación a los ejes y dimensiones que se abordan, lo que requirió una adecuación del diagnóstico organizacional realizado. Otro aspecto relevante fue la incorporación de un análisis cualitativo que complementa al análisis cuantitativo ya realizado.

Para su elaboración se implementaron entrevistas semi estructuradas llevadas a cabo por un grupo de integrantes de la comisión. Para la conformación de la muestra se buscó la heterogeneidad en el perfil de las personas entrevistadas. Se definieron *a priori* tres tipos de participantes: docentes, funcionarios/as TAS y estudiantes. Para cada tipo de participante se buscó la máxima variación posible, contemplando diferencias de edad, género, grado, antigüedad y lugar de trabajo dentro de las sedes de Facultad de Medicina.

La sistematización de las entrevistas estuvo liderada por la Profesora Agregada Soc. Marcia Barbero, integrante de la comisión con experiencia en este tipo de análisis. Asimismo, la redacción del reporte fue realizada por la Profesora Agregada Marcia Barbero y la Asistente Psic. Nicolasa Morales, también integrante de la comisión por el orden docente.

La sistematización y la visualización de datos y posterior análisis cuantitativo de los datos presentados, estuvo a cargo de la Profesora Agregada Valentina Colistro (integrante de la comisión por el orden docente).

El documento final incluyendo el análisis cualitativo fue revisado con la Lic. Ana Sosa y quedaría terminado en el primer trimestre de 2025 para pasar a la etapa de evaluación y certificación por INMUJERES.

- La Facultad adhirió a diversas actividades con acciones en fechas conmemorativas, identificación de desigualdades e intervención sobre sus causas y manifestaciones, la implementación de mecanismos de prevención y la promoción en la institución de una cultura de equidad (*8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; Julio, Mes de la Afrodescendencia; setiembre, Mes de la Diversidad; 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer*).

Integrantes de la Comisión participaron:

10 de abril. La Psic. Nicolasa Morales, la Dra. Valentina Colistro y la Lic. Marcia Barbero organizaron la Jornada "Diálogo interdisciplinario sobre desigualdades de género en la salud. Desafíos en la práctica académica y clínica" realizada en el Hospital de Clínicas en conjunto con ADUR.

24 y 25 de junio. La Dra. Colistro participó del "Taller sobre políticas de igualdad de género e interseccionales en la Udelar" organizado por el Observatorio para la Igualdad de Género de la Universidad de la República en la Sala Polifuncional del Campus Universitario Luisi Janicki. La actividad contó con la participación de la coordinadora del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario.

22 de julio. La Dra. Artagaveytia participó del conversatorio sobre racismo y afrodescendencia realizado en la Facultad de Ciencias Sociales.

24 de setiembre. La Dra. Artagaveytia participó del conversatorio "Acoso en las redes" organizado por la Comisión de Equidad y Género de la Facultad de Odontología.

18 de noviembre. La Psic. Morales participó como expositora en la mesa temática "VBG: un abordaje multidisciplinario desde el Hospital de Clínicas", actividad organizada por el Departamento de Trabajo Social del Hospital de Clínicas.

- La Unidad de Comunicación de la Facultad tiene una acción cada vez más amplia en divulgar las actividades que se proponen y desarrollan para promover el trabajo de los diferentes actores involucrados buscando la convivencia armónica y la no discriminación y violencia en los ámbitos institucionales

Facultad de Química

Se organizaron Seminarios y charlas de sensibilización y difusión. Se ha intercambiado en varias instancias con las autoridades de Facultad, Decano y Consejo. Se ha trabajado en la difusión a la interna de la FQ de los contactos o lugares de contención posibles para atender situaciones VAD y/o violencia doméstica.

Facultad de Arquitectura y Diseño

- Se participa del proceso de Auditoría Nivel 2 del Modelo de Calidad con Equidad de Género y aprobación de Nivel 2. <https://patio.fadu.edu.uy/novedades/auditoria-del-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero-2/>
<https://patio.fadu.edu.uy/novedades/prueba-superada/>
- Se realiza una capacitación en “Género y Diversidades Entrecruzadas. Mirada Interseccional desde un enfoque de los Derechos Humanos” a autoridades y áreas estratégicas de la FADU.
- Se elabora y difunde campaña por el 8 de Marzo "somos y estamos"
<https://patio.fadu.edu.uy/novedades/somos-y-estamos-2-2/> <https://patio.fadu.edu.uy/novedades/fadu-feminista-5/>
<https://patio.fadu.edu.uy/novedades/somos-y-estamos-3/>
- Se realiza difusión de Campaña por el 25 de Noviembre <https://www.fadu.edu.uy/noticias/25n-dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer/>
- Se realiza difusión e invitación a Marcha de la diversidad: <https://www.fadu.edu.uy/noticias/marcha-por-la-diversidad-2024/>
- Se realizan intercambios, se elabora informe y se culmina con la aprobación de un “Fondo para apoyo a la maternidad y paternidad”, este fondo se realizará de forma piloto en 2025. Expediente Nº 031900-000069-23
<https://patio.fadu.edu.uy/novedades/fondo-economico-para-promover-la-equidad-de-genero/>
- La Comisión de acoso, violencia y discriminación de FADU redacta un documento que fue solicitado por el consejo para manejar unificar criterios institucionales sobre el uso de las redes sociales: Expediente Nº 031760-000074-23. "FADU libre de violencia, acoso y discriminación VALORES PROMOVIDOS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL USO DE REDES SOCIALES EN FADU".
- Se realizan gestiones para la continuidad de Espacios de cuidados compartido con FIC en períodos vacacionales: febrero, julio, setiembre, diciembre.
- Se elabora y aprueba el mecanismo para detección y derivación de mujeres en situación de violencia de género: Hoja de ruta aplicable a situaciones de violencia en el noviazgo, intrafamiliar, doméstica o sexo-afectiva. Exp. Nº 031900-000015-24. <https://patio.fadu.edu.uy/novedades/mecanismo-para-deteccion-y-derivacion-de-mujeres-en-situacion-de-violencia-de-genero/>