



PLAN DE ACCIÓN y PLAN DE CAPACITACIÓN 2022-2024: HACIA UNA FACULTAD DE VETERINARIA MÁS EQUITATIVA

FINALIDAD: Disminuir las discriminaciones de género que se mantienen en la Facultad de Veterinaria a nivel de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Formar recursos humanos en derechos humanos, género y no discriminación a todos los niveles de la comunidad de Facultad de Veterinaria
2. Mantener estructura organizacional actualizada y promotora de un servicio libre de violencia y discriminaciones.
3. Promover la incorporación de la perspectiva de derechos humanos y género en el entorno comunitario de FVET.

Componentes específicos:

- I. Promover incorporación de género en **unidades académicas**
- II. Inclusión de la perspectiva de género en la **organización laboral**
- III. **Sensibilización y formación** en género en la comunidad de FVET
- IV. Mantener la **recepción, derivación y atención de situaciones de violencia, acoso y discriminación**
- V. Promover la **Corresponsabilidad** para los cuidados de niñas y niños en FVet
- VI. Mantener y **difundir estructura organizacional** en equidad de género
- VII. Promover acciones de género hacia el **entorno comunitario**

En el siguiente documento se definen los siguientes públicos:

- como comunidad FVet:
 - personal TAS
 - personal docente
 - estudiantado de grado y posgrado
- como áreas estratégicas:
 - Para Estudiantado: Secretaría del Estudiante y Bedelía.
 - Para personal docente: Personal y Unidades académicas
 - Para personal TAS: Personal
 - Para la organización en general: Servicios Generales, Mantenimiento y Vigilancia

ACCIONES PROPUESTAS AL 2022 - 2023 - 2024

Componentes específicos	N°	Actividad	Meta propuesta	Recursos requeridos (humanos y financieros) En gris, recursos al 2024 o financiamiento externo a F.VET, o cálculos fictos de aportes que ya se realizan por parte de F.Vet.	Plazo de ejecución
I. Promover la incorporación de género en unidades académicas	1	Curricularizar la perspectiva de género en la currícula de grado de ambos planes de estudio.	En Taller IEV - 1er. año (módulo en género y recursos de F.Vet y universitarios).	RRHH docentes 2 Compensaciones equivalente a 10h/semanales G2 por un periodo de 1 mes Financiamiento FVET: \$ 38.462 por 2 docente (2024)	2023 2024
	2	Transversalizar derechos humanos y género en Cursos curriculares de la carrera <i>Capacitación</i>	Identificar cursos/áreas para transversalizar y desarrollar un piloto en al menos 1 curso curricular en 2do año (por ejemplo: Extensión veterinaria y Desarrollo sustentable).	RRHH docentes 10 horas semanales por 12 meses, grado 2 (Extensión de 20 a 30 horas) Financiamiento externo: \$ 317.214 (2023) \$ 348.935 (2024)	2023 2024
	3	1 curso en derechos humanos y género en el interior <i>Capacitación</i>	Poner en marcha un curso en Tecnólogo de equinos	RRHH 1 docente, aporte UTU FVET aportó programa es servicio de referencia académico	2023 2024
	4	1 curso optativo a nivel de grado de derechos humanos y género <i>Capacitación</i>	Diseñar y poner a disposición un curso optativo con masa crítica al primer año, entre 5 y 40 alumnas/os	30 horas docente por un solo mes al año, grado 3 (12 virtuales y 18 horas elaboración trabajo educativo) Se realiza con recursos internos de FVET, que no requieren financiamiento adicional: \$ 80.580 (2023) \$ 88.638 (2024)	2023 2024

<p>II. Inclusión de la perspectiva de género en la organización laboral</p>	<p>5-</p>	<p>Actualización y difusión del Diagnóstico de género.</p>	<p>Al menos se actualiza los indicadores sociodemográficos y profundiza en al menos una dimensión</p>	<p>RRHH de Comité, UPEI Asesora Rectorado 1 Grado 3 extensión de 20 a 40 horas por 3 meses. Financiamiento externo: \$ 278.302 (2024)</p>	<p>2024</p>
<p>6</p>	<p>Profundizar en aspectos de diagnóstico organizacional</p>	<p>Al menos se actualiza y profundiza en temas de concursos y percepciones de violencia. Se incluye un capítulo sobre licencias.</p>	<p>RRHH de Comité y UPEI</p>	<p>2023</p>	
<p>7</p>	<p>Promover la inclusión en los concursos TAS la valoración en los méritos en forma expresa para los niveles de conducción / liderazgo: derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación, violencia basada en género, relacionamientos no violentas.</p>	<p>Al menos se realiza 1 propuesta concreta a nivel del área.</p>	<p>RRHH Dirección de División</p>	<p>2023</p>	
<p>8</p>	<p>Proponer a la Comisión de Concursos para poner a consideración del Consejo, modificación del Reglamento de concursos Docentes de la Facultad que incluyan méritos específicos vinculados a la formación en derechos humanos, género y relacionamientos no violentos.</p>	<p>Reglamento actualizado</p>	<p>RRHH Dirección de División</p>	<p>2023</p>	

<p>III. Sensibilización y formación en la comunidad de FVET</p>	<p>9</p>	<p>Instalar tema Micromachismos como un mecanismo de perpetuación de la violencia y la inequidad de género.</p>	<p>Instalar muestra de Micromachismos Realizar 1 taller sobre Micromachismos</p>	<p>RRMM: muestra: Rectorado, materiales para instalación y traslado: FVET RRHH: FADU</p>	<p>2022 (oct)</p>
<p>10</p>	<p>Participar en cursos ofrecidos por Udelar en género, violencia, acoso y discriminaciones Capacitación</p>	<p>Al menos 10 personas anualmente se forman en cursos modulares</p>	<p>RRHH: comunicación (redes sociales, web, cartelera) CAEG - ICF - Escuela de Gobierno, centrales</p>	<p>2022-2023-2024</p>	
<p>11</p>	<p>Talleres de sensibilización en derechos humanos, género y no discriminación con funcionariado TAS, docentes y comunidad universitaria. Capacitación</p>	<p>Capacitar al menos áreas estratégicas y jefaturas en 2022 (50% de las jerarquías) Capacitar al menos la totalidad del personal en áreas estratégicas en 2023 (definidas como tales incluye áreas financiero contables y mecanismos para la prevención y actuación de violencia, acoso y discriminación)</p>	<p>RRHH docentes grado 2, 20 horas x 1 mes (son extensiones de 30 a 40h). Financiamiento FVET, en acuerdo con otros servicios: \$ 40.319 (2023) \$ 44.351 (2024)</p>	<p>2022 2023 2024</p>	
<p>12</p>	<p>Capacitación en género y modelo de calidad a todas las personas integrantes Capacitación</p>	<p>Al menos 1 instancia de inducción a integrantes del Comité a demanda o ante modificaciones del Modelo</p>	<p>RRHH: asesoría de Rectorado</p>	<p>2022 - 2023 - 2024</p>	
<p>13</p>	<p>Diseñar contenidos y efectivizar un curso on line, abierto y en línea con contenidos normativos de derechos humanos, género, violencia de género y discriminación Capacitación</p>	<p>Poner en marcha un curso on line en plataforma EVA</p>	<p>RRHH: grado 3 para diseño de contenidos por 3 meses, 20 horas. Grado 2 para apoyo de diseños didácticos, 20 horas, por 3 meses. Financiamiento externo: G.3 \$ 157.019 G.2 \$ 124.039</p>	<p>2024</p>	

				Recursos humanos de área comunicación y Rectorado	2023
				RRHH: comunicaciones y Mecanismo interno	2022-2023 - 2024
				RRHH disponibles en FVet y área Recursos materiales: \$ 5.000 al año Total \$ 10.000	2023 2024
				RRHH disponibles en FVET Monto destinado anualmente según gasto de 2022 ¹ : Financiamiento FVET Año 2022 \$ 202.222 Año 2023 \$ 220.725 Año 2024 \$ 243.000	2022 – 2023 - 2024
				RRHH: UCVD y extensiones concretas Monto: RRHH docentes grado 2, 10 horas x 1 mes cada año Financiamiento de FVET o intercambio con otro servicio \$ 17.483 (2023) \$ 19.231 (2024)	2022 2023 2024
14	Promover el uso del lenguaje inclusivo en el funcionariado con herramientas concretas (docente y TAS)	Al menos 1 acción de sensibilización y uso de herramientas de lenguaje inclusivo			
15	Difundir Política de Udelar, Protocolo interno y Ordenanza de Udelar para situaciones de discriminación y acoso sexual, incluyendo la relación docente-alumno.	Al menos se difunde en medios masivos 2 veces al año y en forma permanente la información en la web está actualizada			
16	Crear un documento interno para prevenir situaciones de violencia doméstica en la comunidad de FVet.	1 documento elaborado y aprobado por Consejo			
17	Mantener Mecanismos de detección y derivación contra la Violencia, el acoso y la discriminación	Ampliar mecanismo interno en funcionamiento contratación de Equipo técnico del Área para la atención de la violencia; el acoso y la discriminación			
18	Sensibilizar altas autoridades de FVet en violencia, acoso y discriminación <i>Capacitación</i>	Se realiza al menos 1 actividad anualmente con el Consejo de FVet			

¹ Este monto se destina al equipo técnico en violencia, acoso y discriminación, del área, está previsto . .

<p>V. Promover la Corresponsabilidad para los cuidados de niñas y niños en VI. FVet</p>	19	<p>Dar a conocer la ordenanza de Udelar actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación</p> <p>Capacitación</p>	<p>Al menos se realiza 1 actividad anual abierta a toda la comunidad, incorporando especialmente estudiantes</p>	<p>RRHH 2022: recursos UCVAAD y equipo técnico del área</p>	<p>2022 (julio) - 2023 - 2024</p>
	20	<p>Difundir Criterios para la inclusión no discriminatoria de estudiantes embarazadas, maternidad y paternidad responsable en FVET. Dirigida a estudiantes de grado y posgrado, instancia anual.</p>	<p>Al menos 1 instancia anual. Difundir mensualmente por las redes sociales el documento.</p>	<p>RRHH ya disponibles en FVet. Secretaría de Estudiante. Unidad de Comunicación.</p>	<p>2022 - 2023 - 2024</p>
	21	<p>Realizar estudio sobre conciliación y corresponsabilidad en FVET (implementación de encuestas de clima laboral y de corresponsabilidad)</p>	<p>1 instancia de difusión</p>	<p>RRHH destinados en 2022 para cuidados. \$ 900.000 Grupo de Trabajo Sala recreativa y de cuidados</p>	<p>2022</p>
	22	<p>Mantener Sala de recreativa en períodos vacacionales (julio, febrero)</p>	<p>Al menos 30 días al año se encuentra activa la sala recreativa en dos períodos diferentes. Incluye reacondicionamiento edilicio de la Sala</p>	<p>Monto destinado Financiamiento externo a FVET Fondos de Central 1.500.000 (años 2022 a feb. 2023) 1.500.000 (2023) 1.500.000 (2024) Grupo de Trabajo Sala recreativa y de cuidados</p>	<p>2022, 2023 - 2024 (febrero y julio)</p>
	23	<p>Poner en marcha Sala de cuidados y Centro Siempre.</p>	<p>Reacondicionamiento edilicio de la Sala Contratación de personal técnico especializado</p>	<p>RRHH con Fondos INAU y Udelar (ver act. 22) FVET: infraestructura, insumos y mantenimiento edilicio Grupo de trabajo en sala recreativa y de cuidados</p>	<p>2023</p>

					RRHH de Comité \$ 5.000	2022- 2023
				Revisión de los requisitos de Salas de Lactancia y Completar el Registro para las 6 salas	RRHH de Comité Comunicaciones Recursos materiales \$ 5.000	2022 2023
			Actualizar equipamiento para cumplir con los requisitos del <i>Registro Nacional de Salas y Espacios de Lactancia de lugares de trabajo y estudio.</i>	Realizar al menos 1 noticia sobre las Salas incluyendo su debida utilización Folleto con establecimiento de condiciones para entregar a cada mamá/papá que la utilice.		
24			Sala de Lactancia: difundir su existencia y uso adecuado.	1 documento aprobado por el Consejo y difundido	RRHH de Comisión Unidad de comunicación	2022
25			Elaborar y difundir un protocolo de uso de Salas de Lactancia	Mantener un registro actualizado	RRHH de Comisión de Equidad y Género	Permanente
26			Registrar y sistematizar uso de sala de lactancia	1 actividad de sensibilización anual	RRHH Comisión central y Grupo de trabajo en sala recreativa y de cuidados	2023 2024
27			Actividades de sensibilización en cuidados y responsabilidad para estudiantes y funcionariado <i>Capacitación</i>	Al menos se mantienen 4 instancias formales. Comisiones de: Comité de Calidad con Equidad de Género, Comisión Asesora en Equidad y Género; y Grupos: Mecanismo interno para la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación y Grupo de trabajo sala recreativa y de cuidados	RRHH de Comité, Asesora de Rectorado Recursos humanos ya destinados con fondos de FVet, calcular proporción de horas destinadas para cuantificar. (N.º de integrantes de las Comisiones y Comité y Grupo de trabajo)	Permanente
28			Mantener grupos de trabajo y comisiones			
29						
			VII. Mantener, promover y difundir estructura organizacional formal y autónoma en equidad de género			

30	Actualización de página web y redes sociales, carteleras, pantallas de FVet con información de género y calidad.	Al menos hay 10 noticias anualmente vinculadas a género elaboradas por FVET o UDELAR u organismos centrales del Estado.	RRHH de Comité Unidad de Comunicaciones Recursos humanos ya destinados con fondos de Fvet, calcular proporción de horas destinadas para cuantificar.	2022 2023 2024
31	Difusión de días de interés para inclusión de la perspectiva de género (día de la mujer en la ciencia, día de la mujer rural, día internacional de las mujeres, día contra la violencia hacia las mujeres)	Realizar al menos 2 acciones de difusión de la perspectiva de género en la sede central (intervención artística y/o académica) por año	RRHH de Comité, FVET, Rectorado Recursos Materiales: \$ 5.000 anuales. Total \$ 15.000	2022 2023 2024
32	Apoyar acciones definidas en el marco del Movimiento de Mujeres FVET, con participación de organizaciones de la sociedad civil y comunidad del barrio.	Al menos 2 acciones anuales apoyadas desde FVet al Movimiento de Mujeres FVet	RRHH: comité de equidad de género Integrantes del Movimiento de Mujeres.	2022 2023 2024
33	Promover la instalación del estudio jurídico de FDer en el entorno de FVET.	Instalado el servicio del estudio jurídico en el área de influencia de FVET.	RRHH: comité de calidad con equidad de género. Recursos extraordinarios	2023 2024
34	Difundir Sala de recreación y cuidados y/o Centro Siempre una vez instalados en la comunidad del entorno de FVET	Se abren llamados a inscripción de niñas y niños: en vacaciones para sala recreativa y anual para Centro Siempre.	RRHH: Grupo de Trabajo Sala recreativa y de cuidados	2022 2023 2024

MONTO TOTAL PROPUESTO DE FINANCIAMIENTO DIRECTO DE FACULTAD DE VETERINARIA para el año 2023: \$ 281.044

Recursos humanos para el año 2023: \$ 261.044

Recursos materiales para el año 2023: \$ 20.000

PLAN DE CAPACITACIÓN 2022 – 2023 -2024

A continuación se detallan las acciones del Plan de Capacitación propuestas en el ítem anterior:

Ref. Act.	Nombre	N° horas	Objetivo	Temario	Público objetivo y N° estimado	Fecha
2	Transversalizar derechos humanos y género en Cursos curriculares de la carrera		Incorporar perspectiva de género en curso IEV	Desigualdades de género	Estudiantes de grado N° estimado: 700	2022 2023 2024
3	1 curso en derechos humanos y género en el interior	45	Poner en marcha un curso en Tecnología de equinos, primer año de al menos 35 alumnas/os.	Perspectiva de derechos humanos, género. Aspectos legales y jurídicos.	Estudiantes de grado N° estimado: 50 promedio anual	2022 2023 2024
4	1 curso optativo a nivel de grado de derechos humanos y género	30	Diseñar y poner a disposición un curso optativo.	a definir	Estudiantes de grado N° estimado: xx	2024
10	Cursos ofrecidos por Udelar en género, violencia, acoso y discriminaciones	70	Formar en género y sus temáticas principales	Transversalidad de género. Género en organizaciones. Violencia basada en género. Cuidados y corresponsabilidad Masculinidad hegemónica. Diversidad sexual	Comunidad TAS N° estimado: 30 personas	2022 (2do semestre) 2023 2024
11	Talleres de sensibilización en derechos humanos, género y no discriminación con funcionariado TAS, docentes y comunidad universitaria.	8	Sensibilizar a personal TAS, docente y de jerarquía media. Area financiero - contable (50% jerarquías).	Sensibilizar en desigualdades de género, discriminación	áreas estratégicas N° estimado: 20	2022 2023 2024

12	Capacitación en género y modelo de calidad a todas las personas integrantes	8	Realizar inducción y actualizar en el modelo de calidad con equidad de género	Ejes del modelo	Integrantes del Comité N° estimado: 6 x año	2023
13	Diseñar contenidos y efectivizar un curso on line, abierto y en línea con contenidos normativos de derechos humanos, género, violencia de género y discriminación	4	Dar a conocer los aspectos centrales vinculados a las políticas de igualdad y prevención de violencia, así como las normativas nacionales y universitarias centrales asociadas a la violencia de género, la no discriminación.	Normativa nacional y universitaria sobre violencia, acoso y discriminación	Personas que ingresan en Fvet, estudiantes o funcionario TAS y docente	2024
17	Sensibilizar altas autoridades de FVet en violencia, acoso y discriminación	4	Sensibilizar en violencia, acoso y discriminación a las autoridades de FVet. (50% jerarquías)	violencia de género, discriminación y acoso, recursos universitarios y mecanismos adecuados de consulta/denuncia y procedimientos a cumplir	Altas autoridades de FVet. - Consejo N° estimado: 20 personas en cada edición	2022 2023 2024
19	Dar a conocer la ordenanza de Udelar actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación	3	Presentar la ordenanza y sus alcances. Dar pistas sobre relacionamientos no violentos	Mecanismos de denuncia. Mecanismos prácticos de la Ordenanza vigente de Udelar Principios de actuación universitarios Normativa nacional	año 2022: jefaturas de áreas estratégicas año 2023 completa áreas y Comunidad de FVet N° estimado: 50 anualmente	2022 2023 2024
28	Actividades de sensibilización en estudiantes y funcionarios para	4	Dar a conocer los fundamentos conceptuales y las herramientas concretas que tiene Udelar y FVet para promover la corresponsabilidad en los cuidados de niñas y niños, y otras personas dependientes.	Aspectos teórico - conceptuales de conciliación y responsabilidad. Ordenanzas internas de Udelar y de Fvet. Mecanismos para acceder a prestaciones de Udelar y FVet.	Estudiantes o funcionario TAS y docente N° estimado: 30 anualmente	2023 2024