

Plan Anual de Capacitación 2023 - Comisión de Género y Diversidades

Introducción

En el Eje. 5: Capacidades y oportunidades de desarrollo del Modelo de Calidad con Equidad (MCEG), se contempla en el Nivel 2 la necesidad de generar un Plan Anual de Capacitación que incluya instancias de capacitación y sensibilización para la inclusión de la perspectiva de género en la organización. Dicho Plan se contempla como una herramienta para seguir transformando la cultura institucional en términos de género y Derechos Humanos e incluir cambios en los procesos, estructuras y prácticas que se detectan como desiguales y discriminatorias a la interna de la Facultad.

El Plan que se presenta se realizó a partir del Plan de Capacitación Anual de la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) y cuenta con el apoyo del Instituto de Capacitación y Formación (ICF) y la Escuela de Gobierno de la UdelaR. Contempla las necesidades de los distintos Servicios, incorporando de esta forma las necesidades que desde la propia FIC se detectaron tanto en el diagnóstico organizacional con perspectiva de género aprobado en agosto de 2021 como en la evaluación del Plan de Capacitación anterior.

Objetivos

1. Incorporar la perspectiva de género y Derechos Humanos en la FIC mediante cursos y actividades de sensibilización para mejorar las oportunidades de docentes, personal TAS, estudiantes y egresadas/o.

2. Mejorar las condiciones de trabajo y estudio para favorecer una mayor equidad de género y étnico - racial en la comunidad FIC.
3. Atender las necesidades de capacitación que surjan en la transversalización de dicha perspectiva en general, así como a las demandas que se detecten de los distintos actores de la comunidad FIC en particular.

Población Objetivo

El Plan está dirigido a personal Técnico, Administrativo y de Servicios (TAS), personal docente, estudiantes y egresadas/os de la comunidad FIC aunque algunas de estas instancias podrán tener población objetivo específica. En cada una de las instancias de capacitación/sensibilización se realizarán acciones de difusión para alcanzar a toda la comunidad por igual, así como se tendrán en cuenta criterios de inscripción y condiciones de acceso sin sesgos de género.

Atendiendo a los requisitos del Nivel II del MCEG, se priorizarán las capacitaciones a las siguientes poblaciones y porcentajes:

- *25% de las jerarquías (al menos 4 horas)¹
- *100% de la Comisión de Género y Diversidad
- *100% de las áreas estratégicas (al menos 8 horas)²
- *Mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones.

¹ Jerarquías: el MCEG conceptualiza a las jerarquías como a las personas que ocupan puestos de dirección, gerencia, asesores directos y jefaturas. Para el caso de la FIC, la Comisión ha hecho la equivalencia a los siguientes cargos docentes: Decana, Consejeras/os Consejo, Consejeras/os del Claustro, Coordinación de carreras, Coordinación de Institutos y coordinaciones de Departamento y Secciones Académicas. En cuanto a los cargos TAS estarían incluidos los puestos de dirección y las jefaturas, así como el Director de División.

² Áreas Estratégicas: el MCEG incluye como áreas estratégicas la comunicación y RRHH. A éstas, la Comisión de Género ha definido incluir Sección Bedelía, Sección Concursos, UAE, Uni-radio, asistentes decanato y Secretario de Decanato.

Metodología

Para conocer el número de personas que alcanzaría la capacitación, la Comisión implementará un formulario para medir el nivel de capacitación en género y enfoque étnico-racial en la población objetivo para determinar con mayor precisión cuántas personas deben ser convocadas a las capacitaciones desarrolladas en el marco del Ciclo Modular “Sensibilización en género” y Conversatorios implementados por la CAEG y el ICF.

Para asegurar la participación y compromiso de la población objetivo, la Comisión tiene previsto un calendario de reuniones con actores o espacios clave ³ para visibilizar el avance de la Comisión en el MCEG y dar a conocer la importancia de completar el formulario destinado al relevamiento.

Dicho formulario será enviado a la población objetivo y se establecerá un plazo máximo de 15 días para completarlo. La Comisión será la encargada de registrar las necesidades detectadas en cada departamento/área y les informará a las personas que no cuenten con capacitación exigida de las fechas/horarios de las capacitaciones (se adjunta Cronograma).

Difusión del Plan de Capacitación

Para el conocimiento por parte de la comunidad FIC del Plan de Capacitación se utilizarán las redes institucionales, quedando la versión aprobada por el Consejo en el espacio que la Comisión de Género y Diversidades tiene reservado en la página web.

Además, como se ha hecho hasta ahora, los diferentes Módulos y Conversatorios se seguirán difundiendo tanto por la Unidad de Comunicación (en la página web y en las distintas redes de la FIC) como por la Sección Personal. Dicha Sección envía a todo el personal un correo electrónico con la información de cada uno de los Módulos y los plazos de inscripción. Se solicitará apoyo a otros colectivos de la FIC que tengan cuentas en redes sociales para acompañar la difusión replicando los contenidos.

³ Por actores clave se entiende al Director de División, Decana, Coordinador/as de Carrera, Coordinadores de Instituto, Consejo y Claustro.

Financiamiento del Plan de Capacitación

Los recursos humanos económicos para llevar a cabo el presente Plan provienen del Instituto de Capacitación y Formación (ICF), mientras que los recursos docentes que imparten dichos cursos provienen del equipo técnico de la Comisión de Calidad con Equidad de Género (CAEG).

Mecanismo de evaluación

Tendrá como objetivo ajustar el proceso de formación e identificar oportunidades de mejora.

Todas las instancias de sensibilización y capacitación son evaluadas por el ICF a través de un formulario anónimo para relevar y sistematizar las opiniones de las personas participantes.

Por otro lado, se realizará una evaluación semestral para relevar las personas que hayan realizado el Ciclo Modular del ICF. Para ello, se solicitará a la asesora del equipo técnico de la CAEG con la que cuenta la Comisión de Género y Diversidades la información sobre las personas que completaron la capacitación. Teniendo en cuenta dicha información, en el mes de diciembre del presente año se realizará una evaluación del alcance obtenido en la población objetivo, con la finalidad de analizar los porcentajes y horas exigidas en el marco del MCEG. Si del resultado de dicha evaluación surgiera que existen dificultades para avanzar en la capacitación en algunas jerarquías o áreas estratégicas, se propondrá reformular el Plan, pudiendo insumir recursos económicos internos para contratar capacitación adaptada a los tiempos y necesidades de dicha población.

Cronograma del Plan de Capacitación

Curso	Fechas		Dirigido a	Duración	Organizado por
	1º semestre	2º semestre			
Módulo 1: Introducción a la temática de género	-	5 - 12/09	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Módulo 2: Transversalización de género en las organizaciones y en la Udelar	-	19 y 26/09	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Módulo 3: Violencia basada en género	-	03 - 10/10	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Módulo 4: Cuidados y corresponsabilidad con perspectiva de género: avances y desafíos	06 - 13/06	17 y 24/10	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Módulo 5: Sensibilización en Afrodescendencia desde una perspectiva étnico racial	20 - 27/06	31/10 - 7/11	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF

Módulo 6: Disidencias sexo-genéricas y corporales desde una perspectiva de Derechos Humanos	01 - 08/08	14 - 21/11	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Módulo 7: Masculinidades	15 - 22/08	28/11 - 5/12	25% de las jerarquías 100% de la Comisión de Género y Diversidad 100% de las áreas estratégicas Mecanismo de VAD Integrantes de la comunidad FIC	10 horas: 2 sesiones por webconferencias con Zoom de 2:30 horas de duración y 5 horas de trabajo a distancia a través de la plataforma educativa EVA.	CAEG - ICF
Mesa “La Afrodescendencia en agenda. Hacia una Universidad Antirracista”.	12 de julio	-	Autoridades y comunidad universitaria en general.	10.30 a 12.00 hs.	CAEG - Colectivo de Estudios Afrolatinoamericanos
Conversatorio sobre lenguaje inclusivo	-	Fecha a definir	Comunidad universitaria en general.	A definir	CAEG - ICF

Comisión de Género y Diversidades

Resolución Nro. 2

Sesión ordinaria

30/05/2023

Asisten: Patricia Pujol (Unidad de Comunicación), Sabrina Martínez (orden docente), Angie Álvarez (orden estudiantil), Juliteta Núñez (orden de egresados), Elena Soria (RRHH), Maurilhia Aguilar (AFFUR).

Ana Sosa (externa).

Faltan con aviso: Susana Tome (Decanato), Jimena Núñez (orden docente) Flavia Figari (AFFUR)

Secretaría: Casilda Rocha

2.- Plan de Capacitación presentado por la Comisión de Género y Diversidades

Exp. N° 251900-000069-23

Visto: que en el Eje 5: Capacidades y oportunidades de desarrollo del Modelo de Calidad con Equidad (MCEG), se contempla en el Nivel 2 la necesidad de generar un Plan Anual de Capacitación que incluya instancias de capacitación y sensibilización para la inclusión de la perspectiva de género en la organización.

Considerando: que el Plan de Capacitación que presenta la Comisión de Género y Diversidades FIC se realizó a partir del Plan de Capacitación Anual de la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG).

Se acuerda:

Solicitar al Consejo de la Facultad la aprobación del Plan Anual de Capacitación 2023 de la FIC presentado por la Comisión de Género y Diversidades.
(unanimidad)

Sección Comisiones
30/05/2023