

**COMITÉ DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PLAN DE ACCION 2016-2017**

1. FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE GENERO – COMITÉ DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO DE FCS

<p>OBJETIVO Continuar con la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Asegurar la disponibilidad de recursos para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Expresión escrita y presupuestal del apoyo del Consejo y del Decanato a la implementación del Plan de Acción. Asignación presupuestal aprobada para la implementación del Plan de Acción en la FCS</p> <p>RESPONSABLE Consejo FCS, Decanato y Comité de Calidad con Equidad de Género.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del Plan de Acción y Plan de Capacitación a integrantes del Consejo y al Decanato para su defensa y validación. ▪ Coordinación con Decanato para la gestión de presupuestos y acciones de otras áreas de UDELAR involucradas. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Acción y Capacitación financiados. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cumplen los requisitos del Modelo en el nivel de implementación al finalizar el período de ejecución del Plan de Acción. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resoluciones del Consejo de FCS. ▪ Reporte de actividades y rendición presupuestal. ▪ Actas del Comité. 	<p>CRONOGRAMA: enero - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	--	---	---	--

<p>OBJETIVO Actualizar la política de calidad con equidad para su continua adecuación.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Actualización de la política de calidad con equidad elaborada y aprobación por el Consejo de FCS.</p> <p>RESPONSABLE Consejo FCS, Decanato y Comité de Calidad con Equidad de Género.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis de los avances en la implementación del Plan de Acción, valoración de la situación de la FCS y UDELAR ▪ Coordinación con Decanato para la gestión de presupuestos y acciones de otras áreas de UDELAR involucradas. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Política de Calidad con equidad de FCS – revisión 2016 – realizada. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de una “Revisión 2016 de la política de calidad con equidad de la FCS” realizada y aprobada por el Consejo de FCS antes de finalizar la ejecución del Plan de Acción. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resoluciones del Consejo de FCS ▪ Documento de política de calidad. 	<p>CRONOGRAMA: diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
--	--	--	---	--

<p>OBJETIVO</p> <p>Difundir las actividades que se realizan en la FCS en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género</p>	<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Difusión continua de las actividades y competencias del Comité en instancias académicas o medios de comunicación habituales de la FCS.</p> <p>RESPONSABLE</p> <p>Comité de Calidad con Equidad de Género, Unidad de Comunicaciones.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación con las áreas o personas responsables de la difusión. ▪ Preparación de notas de prensa, presentaciones en instancias académicas u otros documentos de difusión. ▪ Realización de las actividades de difusión <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades del Comité de Calidad con Equidad de FCS, difundidas. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Al menos seis instancias de difusión del Comité realizadas en instancias académicas o mecanismos de comunicación habituales de la FCS. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Web institucional ▪ Boletín de FCS 	<p>CRONOGRAMA:</p> <p>Enero-diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO</p> <p>Monto Planificado \$0</p>
---	---	--	--	--

<p>OBJETIVO Elaborar y aprobar por el Consejo de FCS un Reglamento de funcionamiento del Comité de Calidad con Equidad de Género de FCS.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Elaboración de un Reglamento de funcionamiento del Comité de calidad con equidad de género que incluya su composición, competencias y funciones, entre otros aspectos. Una vez elaborada la propuesta se realiza la presentación a los/as consejeros/as y se trata en Sesión del Consejo de FCS para su aprobación.</p> <p>RESPONSABLE Consejo FCS, Decanato y Comité de Calidad con Equidad de Género.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del Reglamento del Comité en consulta con área administración y asesores legales de UDELAR. ▪ Presentación y diálogo con los/as consejeros/as del documento. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamento del Comité de Calidad elaborado y aprobado por el Consejo de FCS. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un “Reglamento del Comité de Calidad” realizado y aprobado por el Consejo de FCS antes de finalizar la ejecución del Plan de Acción. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resoluciones del Consejo de FCS ▪ Documento de Reglamento 	<p>CRONOGRAMA: Enero - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	--	---	---	--

1. SISTEMAS DE INFORMACION

<p>OBJETIVO Adecuar la base de datos SIAP y Registro de Actualización Docente a los requerimientos del análisis de género.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Generación de mecanismos en el sistema - "consultas a medida" - para disponer de los cruces necesarios para el análisis de género. <p>RESPONSABLE Sección Personal Comité de Calidad con Equidad de Género</p> <p>INVOLUCRADOS Comisión Abierta de Equidad de Género UDELAR. Dirección General de Personal</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentar la demanda a la Comisión Abierta de Género y negociación con informática de oficinas centrales para la incorporación de cambios. Incorporación de información (datos) en las variables étnico-raciales y otras pertinentes <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Bases de datos del SIAP permiten análisis de género. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> Información disponible para su procesamiento en las variables sexo y ascendencia, entre otras en el SIAP al 31 de diciembre de 2016. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> Informes del SIAP con información desagregada por sexo. Base SIAP. 	<p>CRONOGRAMA: Enero - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	--	---	--	--

1. CARRERA LABORAL

Eje 2. Nivel de Entrada a la organización

<p>OBJETIVO Incorporar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación institucional</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo a la Comisión Abierta de Género en la elaboración de una Guía de uso de lenguaje inclusivo para la UDELAR ▪ Difusión del documento de pautas para la Incorporación del lenguaje inclusivo en la documentación institucional. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género, Comisión Abierta de Equidad de Género UDELAR. Secretaría Administrativa Concursos</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de pautas para el uso de lenguaje inclusivo en la documentación institucional, en particular en las comunicaciones y llamados a concursos. ▪ Mecanismos de difusión de las pautas de incorporación de lenguaje inclusivo orientados a los departamentos académicos y administrativos de FCS. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de “Pautas de uso de lenguaje inclusivo en la comunicación y documentación de UDELAR- FCS”. ▪ Comunicaciones realizadas a los departamentos de FCS. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las Comisiones Asesoras del Consejo, departamentos administrativos y académicos fueron informados sobre las pautas del uso de lenguaje inclusivo en la documentación institucional. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicado del Consejo de FCS a las Comisiones Asesoras del Consejo y departamentos administrativos y académicos de la FCS. ▪ Documento “Pautas de uso de lenguaje inclusivo en la comunicación y documentación de UDELAR- FCS”. 	<p>CRONOGRAMA: Marzo - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	--	---	---	--

<p>OBJETIVO Promover prácticas no discriminatorias por género en las Comisiones asesoras de llamados y concursos.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación en los reglamentos de llamados y concursos de FCS cláusulas que expliciten la intención de no discriminación por género en la ejecución de dichos procedimientos. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género, Sección concursos, Comisiones asesora de concursos.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de circulares y documentos de apoyo orientados a institucionalizar formalmente la no discriminación de género en los procedimientos a llamados y concursos. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar con una circular que establezca la no discriminación por razones de género en la ejecución de los procedimientos de llamados y concursos. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llamados y concursos en FCS con garantías de proceso no discriminatorias. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Llamados y concursos de FCS. ▪ Circulares y documentos de FCS orientados a la promoción de prácticas no discriminatorias de género en llamados y concursos. 	<p>CRONOGRAMA: Marzo - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
--	--	---	--	--

Eje 3. Cargos, funciones y competencias

<p>OBJETIVO Evaluar el acceso de las mujeres a cargos de grados 4 y 5 en las convocatorias de llamados y concursos realizados en el período 2013-2015.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación del acceso de las mujeres a cargos 4 y 5 en las convocatorias de llamados y concursos. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición del protocolo de investigación para el análisis del acceso reciente a cargos de grados 4 y 5 por género. ▪ Ejecución del estudio: trabajo de campo, análisis de datos, etc. ▪ Redacción del informe final y recomendaciones. ▪ Difusión de los resultados. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de análisis del acceso a cargos de grados 4 y 5 por género valorando los mecanismos que funcionan como barreras y como aportes hacia la equidad de género. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con evidencia científica sobre los mecanismos para promover la equidad de género en la estructura vertical de la organización, al finalizar el período de implementación del Plan. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de evaluación. 	<p>CRONOGRAMA: junio - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado</p> <p>1 G°3 10hs y 2 G°2 20 hs por 6 meses</p>
--	---	--	---	--

<p>OBJETIVO Promover el ascenso en la carrera docente de las mujeres del Departamento de Trabajo social.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de espacios de diálogo con el Decanato y la Dirección del Departamento de Trabajo Social. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género, Decanato, Departamento de Trabajo Social.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de estímulos para la promoción de la carrera docente de las mujeres en Trabajo Social a través del diálogo entre Decanato, Departamento de Trabajo Social y el Comité de Calidad. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuesta de estrategia para promover el ascenso en la carrera docente de las mujeres del Departamento de Trabajo Social acordada entre el Departamento, el Decanato y el Comité. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se identifican alternativas de mejora de la carrera docente de las mujeres en el Departamento de Trabajo Social. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de Propuesta de estrategia de promoción de ascenso en la carrera docente de las mujeres en Trabajo Social. 	<p>CRONOGRAMA: Marzo - diciembre 2017</p> <p>PRESUPUESTO 2017</p>
---	--	---	---	---

Eje 4. Sistema de Remuneraciones.

<p>OBJETIVO</p> <p>Identificar y dimensionar las brechas de género en el sistema de remuneraciones en base a salarios percibidos de varones y mujeres docentes y no docentes</p>	<p>DESCRIPCIÓN</p> <p>Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudio económico sobre brechas de género en las remuneraciones salariales de la UDELAR - FCS que contemple estimaciones reales del total de ingresos percibidos. <p>RESPONSABLE</p> <p>Comité de Calidad con Equidad de Género Decanato Contaduría</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición del protocolo de investigación para el análisis de las brechas salariales según género en el personal de FCS. Ejecución del estudio: trabajo de campo, análisis de datos, etc. Redacción del informe final y recomendaciones. Difusión de los resultados. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento de análisis de brechas salariales según género del personal de FCS. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con evidencia científica sobre las brechas de salariales en el personal de FCS según género, al finalizar el período de implementación del Plan. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> Documento de evaluación. 	<p>CRONOGRAMA:</p> <p>Marzo - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO</p> <p>Monto Planificado</p> <p>1 G°3 10hs y 2 G°2 20 hs por 6 meses</p>
---	---	--	---	--

4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION LABORAL

Eje 5. Promover la corresponsabilidad en la conciliación laboral - familiar en FCS.

<p>OBJETIVO Definir, aprobar y promover una política institucional de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y aprobación por el Consejo de FCS de una política de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida laboral y familiar e integre acciones concretas para su promoción, implementación y evaluación. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de análisis realizado por la Red temática de estudios de género “Políticas universitarias de conciliación y corresponsabilidad” ▪ Elaborar el documento de Política de corresponsabilidad. ▪ Aprobación por el Consejo. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Política de corresponsabilidad FCS 	<p>META: Política de corresponsabilidad acordada y aprobada por el Consejo de FCS al 31 de diciembre de 2016.</p> <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de política ▪ Resolución del Consejo 	<p>CRONOGRAMA: Marzo - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	---	--	--	--

<p>OBJETIVO Identificar las necesidades de cuidado y cobertura actual, del personal docente, no docente y estudiantes de FCS en su rol de cuidadores.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis sobre necesidades de cuidado y cobertura actual disponible del personal docente, no docente y estudiantes de la FCS <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir proyecto de estudio ▪ Gestionar financiación ▪ Definir equipo de investigación ▪ Implementación del estudio ▪ Elaboración del informe de investigación ▪ Difusión de resultados <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto de investigación ▪ Informe de investigación 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un diagnóstico de necesidades de cuidado. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de investigación 	<p>CRONOGRAMA: Marzo 2016 - diciembre 2017</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$ Ver financiación 2 Gdo 2, 20 horas por 6 meses</p>
--	---	---	--	---

<p>OBJETIVO Establecer una reglamentación general en materia de cuidados y aprobarla por el Consejo de FCS.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de definir modificaciones en la reglamentación general en materia de cuidados y promover nuevas acciones que contribuyan a generar condiciones para atender las necesidades de cuidados del personal docente, no docente y estudiantes.</p> <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género. Sección Personal docente y no docente</p> <p>INVOLUCRADOS Dirección General de Jurídica Comité de Género y Derecho</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorar los resultados y recomendaciones del Diagnóstico elaborado. ▪ Actualizar la sistematización de la reglamentación vigente realizada por la Red de estudios de género. ▪ Propuesta de modificación de reglamentación general y generar iniciativas que contribuyan a mejorar las condiciones para atender las necesidades de cuidados del personal docente, no docentes y estudiantes. ▪ Difusión de la reglamentación a través de la web y sistema de difusión institucional por correo electrónico. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modificación de la reglamentación incorporando iniciativas que respondan a las necesidades. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un documento que sistematiza la reglamentación actualizada en materia de cuidados del personal docente, no docente y estudiantes. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuesta de modificación reglamentaria ▪ Resoluciones del Consejo 	<p>CRONOGRAMA: julio - diciembre 2017</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$ Ver financiación 2 Gdo 2, 20 horas por 6 meses</p>
--	---	---	---	--

5. CAPACITACION

Eje 8. Incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional

<p>OBJETIVO Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instancias de sensibilización y formación en género a todo el personal no docente de la FCS. Una primera dedicada a conceptos básicos de género, una segunda en la cual se trabaja sobre las desigualdades de género en el mercado laboral y una tercera dedicada a acoso sexual laboral. ▪ Incorporación de la temática de género en las instancias de capacitación del personal docente de FCS. ▪ Incorporación de la temática de género en el curso propedéutico de los estudiantes que ingresan a FCS y cursos optativos así como instar a las cátedras a que incorporen contenidos de género en sus cursos curriculares. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género, Unidad Central de Capacitación de personal de la UDELAR, Unidad Académica de Evaluación, Ciclo Inicial, Unidad Central de Educación Permanente, Unidad de posgrados, Coordinación de Diplomas de posgrados y cátedras. Ver Plan de Capacitación</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ver Plan de Capacitación <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Capacitación del Modelo de Calidad con Equidad aprobado por el Consejo e implementado por la FCS. (Ver Plan de Capacitación). 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Más del 30% del personal no docente de FCS ha sido sensibilizado en género. ▪ Más del 30% del personal docente de FCS ha sido sensibilizado en género. ▪ 100% de los estudiantes que hacen el curso propedéutico acceden a sensibilización en la temática. ▪ Se incrementa y visibiliza la incorporación de contenidos de género en los cursos curriculares de la FCS. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones del Plan de capacitación. ▪ Memoria institucional. 	<p>CRONOGRAMA: Ver Plan de Capacitación Metas al 2017</p> <p>PRESUPUESTO Ver Plan de Capacitación</p>
---	--	---	--	---

6. ACOSO SEXUAL

Eje 7. Prevenir y dar tratamiento a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo en la FCS

<p>OBJETIVO Prevenir, orientar y derivar los casos de inequidades de género y acoso sexual en el ámbito laboral y educativo en la FCS.</p>	<p>DESCRIPCIÓN Se trata de la generación de acciones orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión a la interna de FCS, de qué es el acoso sexual, la reglamentación, derechos y mecanismos de consulta y denuncia. ▪ Definición e implementación de los procedimientos internos de recepción de denuncias, orientación y derivación a los organismos pertinentes. <p>RESPONSABLE Comité de Calidad con Equidad de Género. Decanato Unidad de comunicación y publicaciones</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir a través de la web institucional, boletín, folletería y cartelería, etc, la reglamentación y derechos relativos al acoso sexual en el ámbito laboral – educativo, entre el personal docente, no docente, becarios/as, pasantes y estudiantes. ▪ Redacción del procedimiento interno sobre orientación, atención y derivación de casos de inequidades de género y acoso sexual. <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Circulación de material informativo en la web, boletín, etc de FCS sobre acoso sexual en el ámbito laboral – educativo. ▪ Existencia de un Procedimiento interno para la orientación, atención y derivación de situaciones de acoso sexual de la FCS. 	<p>META:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre acoso sexual en el ámbito laboral – educativo disponible en FCS en forma permanente. ▪ Se dispone de un procedimiento interno sobre acoso sexual de la FCS aprobado por el Consejo al 31 de diciembre de 2016. <p>MEDIO DE VERIFICACION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prensa, boletín, web FCS ▪ Documento de procedimiento interno sobre orientación, atención y derivación de casos de acoso sexual en el ámbito laboral-educativo. 	<p>CRONOGRAMA: Marzo - diciembre 2016</p> <p>PRESUPUESTO Monto Planificado \$0</p>
---	--	--	--	--

Elaboró	Revisó	Aprobó
Fecha: 04/12/2015	Fecha: 18/12/2015	Fecha:

j