PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

Facultad de Ciencias Sociales

Setiembre 2026

Introducción

El presente Plan de Acción busca transformar los compromisos en materia de prevención, abordaje y erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación (VAD) en políticas institucionales permanentes, sostenidas y transversales de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS).

Aprobación y proceso de implementación

El presente Plan de Acción fue aprobado por el Consejo de la Facultad de Ciencias Sociales en los Consejos Extraordinarios desarrollados los días 3 y 10 de setiembre de 2026, estableciendo diez líneas prioritarias de trabajo en materia de género, prevención y abordaje de la violencia, el acoso y la discriminación.

Su implementación se desarrollará de manera progresiva, mediante la definición de acciones, responsabilidades institucionales, recursos, plazos y mecanismos de seguimiento. En este marco, el Consejo avanzará en la discusión y operacionalización de las distintas líneas del Plan, articulando con las estructuras competentes de la FCS y, cuando corresponda, con los ámbitos centrales de la Universidad.

Para evitar la centralización de las acciones exclusivamente en la Comisión de Género y Diversidad o en la Referencia VAD, la propuesta define un mecanismo de trabajo articulado con las comisiones, unidades, direcciones y representantes de los órdenes. El objetivo es establecer un plan formal con responsabilidades, recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que involucre a toda la estructura universitaria.

Este enfoque amplía la intervención para trabajar no solo con quienes atraviesan las situaciones de violencia, sino también con quienes las generan y con la comunidad que las observa, garantizando sostenibilidad independientemente de los cambios de gestión.

Por tanto las acciones tienen que formar parte de las agendas ordinarias de: Comisiones de Enseñanza, Ciclo Inicial, Evaluación de Funciones Docentes, Investigación, Posgrado, Evaluación Institucional, Salud y Seguridad??, Educación Permanente, Unidades Académicas, UAE, UMAD, UCyP, EIE, Decanato, etc.

1. **Aprobación de marco de trabajo articulado y sostenibilidad presupuestal**

Iniciar un proceso de trabajo articulado entre los órganos de cogobierno, las comisiones asesoras, las Unidades Académicas, las direcciones de las áreas de gestión y las representaciones de los órdenes (Docente, Estudiantil, Egresados/as) y los funcionarios Técnico, Administrativo y de Servicios (TAS). El propósito es definir un plan de trabajo con acciones concretas, responsabilidades operativas, recursos, plazos de ejecución y mecanismos de seguimiento institucional.

Se solicita que el Consejo de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) valide institucionalmente esta hoja de ruta, involucre formalmente a las estructuras competentes y delimite el horizonte de trabajo. El objetivo central es consolidar las acciones de prevención, atención y erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación (VAD) como una política sostenida de la facultad, evitando centralizar su ejecución de manera exclusiva en la Comisión de Género y Diversidad o en la Referencia VAD.

Asimismo, la Facultad preverá los apoyos técnicos, comunicacionales y docentes necesarios, comprometiendo la asignación de recursos en la formulación de las previsiones presupuestales y rendiciones de cuentas. La definición y ejecución de dichos recursos se coordinará entre el Decanato y las estructuras institucionales correspondientes, en articulación permanente con la Comisión de Género y Diversidad.

Acuerdos para su implementación

En el marco de la aprobación del Plan, el Consejo definió como prioridad para la próxima apertura presupuestal la asignación de recursos para la creación de un equipo multidisciplinario de actuación y prevención ante situaciones de violencia, acoso y/o discriminación.

Asimismo, encomendó a la Decana, en representación de la FCS, trasladar a la Mesa del Área Social y Artística la necesidad de avanzar en la creación de dicho equipo, procurando articular capacidades y recursos para el desarrollo de la política de prevención y actuación ante situaciones VAD.

2. Plan de formación obligatoria y desarrollo curricular

Implementar una estrategia de formación obligatoria y transversal en género, acoso, discriminación y violencia basada en género (VBG) como pilar fundamental de la política permanente de prevención de la FCS, dirigida a los órdenes docente y estudiantil de grado y posgrado, así como al personal Técnico, Administrativo y de Servicios (TAS).

2.1 Formación obligatoria para cargos de responsabilidad y gestión institucional:

Establecer, a partir de 2027, la obligatoriedad de trayectos formativos para quienes desempeñen funciones de dirección, conducción académica o administrativa, coordinación de carreras o departamentos, jefaturas y representaciones institucionales. Los contenidos se orientarán a la prevención, detección temprana, orientación inicial y canales formales de actuación frente a situaciones VAD. Se creará un registro sistemático de cumplimiento para garantizar su exigibilidad, seguimiento y continuidad, con independencia de las renovaciones de gestión.

2.2 Formación obligatoria para la gestión de la comunicación institucional:

Diseñar una capacitación específica y obligatoria para autoridades, equipos de gestión y personal abocado a la elaboración, aprobación o difusión de la comunicación institucional. La formación brindará herramientas técnico-políticas para el abordaje de la comunicación interna y externa ante situaciones de crisis o hechos graves de VAD. Se enfatizará la

incorporación de la perspectiva de género evitando la individualización o excepcionalización de los casos, previniendo la revictimización y asegurando una comunicación responsable y alineada con la normativa de la UdelaR.

2.3 Transversalización e incorporación en la oferta curricular de grado:

Avanzar en la incorporación obligatoria de contenidos sobre género y VBG en los planes de estudio de las licenciaturas de la Facultad. En el corto plazo, se promoverá la creación de unidades curriculares (compartidas entre carreras o asociadas a una única licenciatura). A largo plazo, se impulsará la integración temática modular en las unidades curriculares obligatorias de los distintos trayectos formativos, en coordinación con las Comisiones de Carrera y UAE. Esto implica discutir la reforma de mallas curriculares. Se puede iniciar en Ciclo Inicial, con el compromiso político se puede implementar en el 2027.

2.4 Impulso a la consolidación de la oferta de posgrado en Estudios de Género y Feministas:

Retomar el liderazgo de la FCS en la formación superior universitaria tras el cierre del Diploma en Género y Políticas Públicas (2011-2019). Para saldar la vacancia actual en la universidad pública, la Facultad impulsará activamente la aprobación e implementación de la propuesta elaborada por el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFem) para la Maestría Interdisciplinaria en Estudios Feministas y de Género y la Especialización en Políticas de Género, articulando con los servicios universitarios de las áreas Social y Artística y de Ciencias de la Salud. El propósito es trascender las acciones puntuales o voluntarias, consolidando la formación de posgrado como una responsabilidad institucional permanente, evaluable y de excelencia académica.

Acuerdos para su implementación

Formación de las generaciones de ingreso: Reforzar, en la propuesta del Curso Introductorio dirigido a las generaciones de ingreso, la formación en género y la difusión de los recursos institucionales disponibles para la prevención y abordaje de situaciones VAD.

Transversalización curricular: Trabajar en la incorporación obligatoria de contenidos sobre género y VBG en los planes de estudio del Ciclo Inicial y de las licenciaturas de la Facultad, en coordinación con la Comisión de Ciclo Inicial, las Comisiones de Carrera y la UAE.

Formación obligatoria del cuerpo docente: Articular con la CAEG la oferta de cursos de sensibilización en género, con el objetivo de establecer la participación obligatoria del cuerpo docente de la FCS. La participación será registrada y considerada en las instancias de renovación de cargos docentes, mediante un procedimiento a construir en articulación con la Comisión de Evaluación de las Funciones Docentes.

Ingreso y toma de posesión de cargos: Elaborar material informativo para entregar al momento de la toma de posesión de cargos, que explicite los compromisos institucionales en materia de género y prevención de la violencia, el acoso y la discriminación, garantizando su conocimiento por parte de quienes ingresan a desempeñar funciones en la Facultad.

Fortalecimiento del posgrado: Impulsar la consolidación de una oferta permanente de formación de posgrado en Estudios de Género y Feministas en la FCS, promoviendo la aprobación e implementación de la Maestría Interdisciplinaria en Estudios Feministas y de Género y la Especialización en Políticas de Género propuestas por el CEIFem.

Asimismo, encomendar a la autoridad referente de FCS elevar esta propuesta al CDC y a la Comisión *ad hoc* constituida para la elaboración del Plan de Acción institucional de la Udelar.

3. Estrategia permanente de prevención y desnaturalización de la violencia

Desarrollar una estrategia permanente de prevención y sensibilización sobre violencia, acoso, discriminación y misoginia que aborde de manera sostenida la cotidianeidad de la vida universitaria, trascendiendo la lógica de respuesta reactiva ante acontecimientos de gravedad.

3.1 Campañas de sensibilización basadas en la vida cotidiana universitaria:

Implementar al menos una campaña institucional anual, complementada con acciones continuas de sensibilización durante el ciclo lectivo. Estas iniciativas se construirán a partir de escenarios y pautas de interacción reconocibles en la FCS. Más allá de la difusión de marcos normativos, las acciones promoverán la reflexión crítica sobre el consentimiento, los límites, las asimetrías de poder, la violencia digital y la responsabilidad colectiva de la comunidad universitaria.

3.2 Soporte técnico-operativo y articulación institucional:

Para la ejecución continua de estas acciones, el Decanato articulará soporte técnico, comunicacional y docente necesario, en coordinación directa con la Unidad de Comunicación y la Comisión de Género y Diversidad

3.3 Institucionalización de noviembre como mes de compromiso y evaluación:

Establecer formalmente el mes de noviembre, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como un período focal de compromiso institucional en toda la FCS. Durante este mes se desarrollará un programa intensivo de actividades de formación, reflexión y difusión de carácter accesible para todos los órdenes y funcionariado TAS. Para ello, la Comisión de Género y Diversidad elevará con antelación una propuesta de calendario integrando iniciativas de las distintas Unidades Académicas y colectivos del servicio.

3.4 Rendición de cuentas e informe anual de avance:

La Comisión de Género y Diversidad presentará anualmente ante el Consejo, durante el mes de noviembre, un informe de evaluación sobre el estado de cumplimiento de este Plan de Acción y de las políticas transversales de género de la FCS.

4. Institucionalizar la encuesta sobre violencia, acoso y discriminación en la FCS

4.1 Monitorear los avances y dar continuidad a la medición en cada Decanato

Establecer el compromiso institucional de responder y replicar la encuesta sobre violencia, acoso y discriminación cada cuatro años, garantizando su continuidad como herramienta permanente de diagnóstico, monitoreo y evaluación de las políticas desarrolladas por la Facultad.

4.2 Responsabilidad técnica y equipo metodológico a cargo de la UMAD

La ejecución técnica de la encuesta estará a cargo de la Unidad de Métodos y Acceso a Datos (UMAD), que proveerá las capacidades de infraestructura y soporte metodológico para su programación, relevamiento, procesamiento y sistematización. A tales efectos, se preverá la asignación de horas docentes específicas para la conformación de un equipo técnico responsable del diseño, actualización del instrumento, análisis comparativo y elaboración del informe final.

4.3 Comparabilidad y ampliación del instrumento:

Cada nueva edición mantendrá un núcleo estable de preguntas e indicadores para garantizar la comparabilidad temporal y evaluar tendencias, avances y persistencias. A su vez, el instrumento se actualizará periódicamente para incorporar nuevas dimensiones relevantes —especialmente el acoso laboral, la discriminación y otras formas de violencia— en articulación con los estándares y mediciones de la UdelaR a nivel central.

4.4 Vinculación con la toma de decisiones del cogobierno:

Los informes resultantes y los indicadores de seguimiento serán presentados y considerados formalmente ante el Consejo de FCS. La producción de evidencia técnica orientará las decisiones políticas del servicio: la evaluación de medidas en marcha, la detección de problemáticas emergentes y la asignación o readecuación de recursos presupuestales.

5. Fortalecer las capacidades institucionales para la detección, orientación e intervención temprana

Fortalecer las capacidades de FCS para prevenir, detectar, orientar y actuar tempranamente ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, consolidando un equipo técnico multidisciplinario y circuito institucional claro que permita intervenir antes de que las situaciones se agraven y facilite el acceso a los dispositivos especializados cuando corresponda.

5.1 Fortalecer y difundir la referencia VAD de FCS

Como espacio especializado de consulta y orientación, explicitando que acercarse a este dispositivo no implica necesariamente realizar una denuncia ni iniciar un procedimiento formal, sino que permite recibir información, conocer alternativas y decidir posteriormente cómo proceder.

5.2 Fortalecer las capacidades de primera escucha y orientación comunitaria de FCS,

Reconociendo que a partir de la Encuesta sobre situaciones de acoso sexual en FCS (2025) las personas suelen recurrir inicialmente a vínculos de confianza se propone desarrollar herramientas prácticas dirigidas especialmente a quienes, por sus funciones o espacios de participación, tienen mayores probabilidades de recibir estos relatos: direcciones, coordinaciones, responsables de equipos, docentes, estudiantes y referentes gremiales.

Estas personas no sustituirán a los dispositivos especializados ni tendrán la responsabilidad de investigar o resolver las situaciones, sino de escuchar, brindar información y facilitar el acceso a orientación institucional.

Difundir la guía *"Alguien me contó una situación de violencia, acoso o discriminación: ¿qué hago?"*, así como fortalecer el conocimiento de la Ordenanza VAD y de los mecanismos institucionales disponibles.

5.3 Establecer orientaciones específicas de prevención y actuación

En ámbitos atravesados por relaciones de poder, dependencia o particulares asimetrías, como lo son las tutorías y orientación de tesis, vínculos docentes-estudiantes, equipos y proyectos de investigación, trabajo de campo, viajes académicos, actividades de extensión, congresos y actividades sociales vinculadas a la Facultad, definir criterios básicos de cuidado, límites y responsabilidades, señales de alerta, vías de consulta y responsabilidades específicas de quienes ejercen funciones de coordinación o conducción.

5.4 Analizar y fortalecer los mecanismos institucionales de intervención temprana:

Dentro de las competencias, procedimientos y garantías establecidos por la normativa universitaria, ampliar las posibilidades de actuación ante prácticas reiteradas, ambientes hostiles u otras situaciones que requieran orientación o intervención aun cuando no exista

una denuncia formal. Esto supone analizar los mecanismos disponibles, incluidos los Procedimientos Alternativos para la Resolución de Conflictos (PARC), cuando resulten pertinentes, y su adecuada articulación con los dispositivos especializados. Esto implicaría derivar a la UCVAD su tratamiento.

Para la implementación efectiva de esta línea será necesario conformar un equipo multidisciplinario integrado por perfil legal y psicosocial para proveer apoyo técnico especializado para el diseño de protocolos u orientaciones de actuación y para el análisis de mecanismos de intervención temprana. La ampliación de las capacidades de detección y orientación de la comunidad deberá estar necesariamente acompañada por un fortalecimiento de la capacidad institucional de respuesta, evitando generar mayores expectativas y canales de consulta sin disponer de los recursos necesarios para sostenerlos.

5.5 Revisión de respuestas institucionales y aprendizaje organizacional:

Desarrollar instrumentos cualitativos para revisar y ajustar las respuestas institucionales ante situaciones graves de VAD. Este análisis evaluará la trazabilidad del caso (señales previas, información disponible, aciertos y fallas del circuito) con el único fin de corregir fallas sistémicas y aprender institucionalmente. Asimismo, esta construcción incorporará la articulación con dispositivos de atención a varones que ejercen violencia y los mecanismos de actuación ante alertas tempranas.

6. Acompañamiento, seguimiento y reparación a personas afectadas

Desarrollar e implementar mecanismos institucionales de acompañamiento, seguimiento posterior y reparación dirigidos a personas que han atravesado situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ámbito universitario.

La evidencia empírica sobre los impactos emocionales y las estrategias de evitación académica o laboral demuestra la necesidad de intervenir de forma integral en las fases posteriores a la ocurrencia de los hechos.

Impulsar que este componente de acompañamiento, seguimiento y reparación a las personas que atraviesan situaciones de violencia, acoso o discriminación y sus entornos laborales o educativos se incorpore a la normativa institucional (Ordenanza VAD).

6.1 Estrategias de contención y prevención del desvinculamiento:

El equipo técnico multidisciplinario articulará con la UAE, el Espacio de Inclusión Educativa (EIE) y los servicios de Bienestar Universitario la implementación de protocolos de contención y seguimiento pedagógico/laboral. El objetivo prioritario es evitar la interrupción de las trayectorias académicas del estudiantado y el deterioro o abandono de las relaciones laborales del personal docente y TAS.

7. Estrategia de reflexión e intervención con varones y masculinidades

Implementar una línea de trabajo institucional dirigida a varones de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), orientada a la desnaturalización de prácticas machistas y al fomento de relaciones de convivencia libres de violencia.

7.1 Espacios de reflexión sobre masculinidades y dinámicas de poder:

Promover la generación de ámbitos de discusión y talleres que problematicen las formas de masculinidad que legitiman, reproducen o naturalizan prácticas machistas. Se abordarán críticamente temas como las asimetrías de poder en el entorno universitario, el consentimiento, la misoginia, los vínculos socioafectivos, la violencia digital y la responsabilidad colectiva en la prevención de la violencia basada en género.

8. Seminarios de investigación para visibilizar la producción académica de las mujeres y disidencias en FCS

La actividad con más concurrencia de la ocupación estudiantil fue sobre investigación producida por mujeres en FCS. De allí surgió el desconocimiento de la producción de las mujeres de las distintas Unidades Académicas como un aspecto sobre el que deberíamos trabajar. Esto podría articularse con espacios institucionales existentes (jornadas y encuentros de investigación), o la creación de nuevas convocatorias.

9. Analizar la distribución de las tareas vinculadas a las distintas funciones universitarias desde una perspectiva de género

Generar insumos técnicos e investigaciones institucionales orientadas a evaluar las desigualdades de género en la distribución, asignación y reconocimiento de las tareas vinculadas a las distintas funciones universitarias en la Facultad de Ciencias Sociales (FCS).

9.1 Análisis de la función de gestión institucional y cogobierno:

Tomar como antecedente sustantivo el informe técnico resuelto ante el Consejo de la FCS el 27 de agosto de 2026, el cual evidencia que las docentes mujeres asumen tareas de gestión institucional y comisiones gobernadas con mayor frecuencia, menor reconocimiento formal y una intensidad significativamente superior en la dedicación horaria.

9.2 Relevamiento integral en las tres funciones universitarias:

Explorar de manera sistemática el volumen, tipología y nivel de reconocimiento de las tareas asumidas por mujeres y varones en las funciones de enseñanza, investigación y extensión. El estudio buscará identificar patrones de distribución desigual, la concentración de mujeres en tareas invisibilizadas o de menor impacto en la evaluación académica, y las brechas en la asunción de responsabilidades de dirección o conducción de equipos.

9.3 Recomendaciones para la equidad en la carrera docente y laboral:

A partir de la evidencia obtenida, elaborar recomendaciones técnicas dirigidas al Consejo y a las Unidades Académicas para promover criterios más equitativos en la distribución, valoración y ponderación del trabajo universitario. Esta dimensión se incorporará de forma permanente al sistema de seguimiento de desigualdades de género y al desarrollo de la carrera docente y del personal TAS en la FCS.

9.4 Visibilizar el aporte de las mujeres en toda la FCS:

Replicar la campaña **Mujeres que Mueven realizada en 2025 en conjunto con FCEA** para visibilizar el rol fundamental de las mujeres en la enseñanza, extensión, investigación, gestión dentro de la institución, resaltando la importancia del trabajo colectivo que sostiene el funcionamiento diario de las facultades así como nuestro liderazgo y compromiso. A través de una serie de fotografías, reflexiones colectivas y *reels* audiovisuales representativos, se buscó destacar sus contribuciones, experiencias y reflexiones sobre la equidad de género, promoviendo el reconocimiento de su labor y sensibilizando sobre los desafíos que aún persisten en el ámbito universitario.

10. Promover la discusión sobre estrategias para el análisis de bibliografías con perspectiva de género

10.1 Promover la continuidad del debate en torno a la línea de trabajo desarrollada por la Comisión de Género y Diversidad orientada a sistematizar y analizar la presencia de autoras mujeres en las bibliografías de los programas.

10.2 Con el fin de visibilizar la producción de conocimiento realizada por mujeres, que los programas de cada curso incluyan el nombre completo de las/los autoras/es en las bibliografías.

Hoja de ruta para la implementación

La aprobación del presente Plan establece el marco político general para el desarrollo de las diez líneas de acción. Su operacionalización se realizará progresivamente mediante la discusión de las distintas líneas en el Consejo y la articulación con las estructuras institucionales competentes.

Para cada línea se procurará avanzar en la definición de: **acciones concretas · responsables institucionales · actores asociados · recursos necesarios · plazos · indicadores y mecanismos de seguimiento.**

Los acuerdos que adopte el Consejo en el proceso de implementación se incorporarán progresivamente al Plan, permitiendo consolidar una hoja de ruta institucional y dar seguimiento a su cumplimiento. Para esto se propone que cada Noviembre, la Facultad y en particular su Consejo dedique un tiempo a la evaluación de lo actuado y a la construcción de acuerdos para su eventual ajuste.

La implementación del Plan combinará capacidades especializadas con responsabilidades distribuidas en la estructura institucional de la Facultad. Los recursos específicos que se asignen al Plan tendrán como función fortalecer, acompañar y sostener la transversalización, y no sustituir las responsabilidades propias de las comisiones, Unidades Académicas, áreas de gestión y órganos de cogobierno.

Estas acciones estarán en diálogo con las que se establezcan en el Plan de Acción que se está elaborando a nivel central, con el fin de no superponer esfuerzos ni recursos.