

PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2024 – 2026

Documento N° 1540

Fundamentación

La Universidad ORT Uruguay se encuentra comprometida con la promoción de la igualdad entre las personas y la no discriminación. En cumplimiento de su misión, procura la formación en valores de los futuros profesionales, y como forma de darle un marco institucional es que ha decidido aprobar un Plan de Equidad de Género y no Discriminación.

El plan toma como referencia tendencias internacionales en la materia y en particular la iniciativa de la Unión Europea en el marco del programa “*Horizon Europe*” y los documentos elaborados por el *European Institute for Gender Equality*.¹

Asimismo, como antecedente y de particular relevancia para dar cumplimiento a lo dispuesto por la normativa nacional entre otras las Leyes N° 18.561, “Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno” y su Decreto Reglamentario 256/017 y N° 19.580, Ley de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género y su Decreto Reglamentario 339/019, es que la institución aprobó el documento que establece la **Política y el Protocolo contra el acoso sexual o laboral, violencia educativa o laboral y discriminación** (Doc. No. 1440).²

En el entendido que estas iniciativas implican trabajar sobre la cultura organizacional de la universidad, el plan se plantea un desarrollo en fases, así como también define un conjunto de objetivos para los que se establecen acciones y responsabilidades. El horizonte de implementación es de tres años.

La institución aprovechará la sinergia con el proyecto **People** que se encuentra implementando desde este año con objetivos de fomentar la integración entre los distintos sectores y ámbitos de la universidad, así como el desarrollo de actividades de capacitación transversales dentro de la institución.

¹ European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/>

² Publicado en <https://www.ort.edu.uy/innovaportal/file/95484/1/politica-y-protocolo-contra-el-acoso-sexual-o-laboral-violencia-laboral-o-educativa-y-discriminacion.pdf>

FASE I: Diagnóstico y Planificación

Si bien la institución tiene una reconocida tradición de no discriminación y preocupación por la igualdad, se entiende necesario iniciar el proceso de planificación con un diagnóstico en base a la información ya disponible y procesada por la institución.

Objetivo 1: Base de información y diagnóstico

Acciones:

- Revisión de los reportes estadísticos de la institución a los efectos de asegurar la recopilación de información que permita conocer estado de situación y avances en términos de equidad de género.
Responsable: Secretaría de Planeamiento Educativo.
- Revisión de los Reglamentos de la universidad a los efectos de asegurar que existen disposiciones claras sobre no discriminación y respeto a la igualdad.
Responsable: Secretaría de Gestión Académica.

Objetivo 2: Conformación de Comité de Equidad y no Discriminación

Acción:

- Se conformará un Comité de Equidad y no Discriminación presidido por un Vicerrector e integrado por dos decanos y dos directores de servicios centrales encargado de velar por el cumplimiento del Plan de Equidad de Género y no Discriminación, así como entender en denuncias que se formulen al respecto.
Responsable: Vicerrectoría Académica.

Objetivo 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de igualdad

Acciones:

- Diseñar un plan de comunicación para sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y no discriminación.
Responsable: Dirección de Comunicación Institucional.
- Ejecutar un plan de capacitación dirigido a actores universitarios claves para la construcción de una cultura igualitaria en el respeto a la diversidad de todos los integrantes la comunidad universitaria.
Responsable: Dirección de Recursos Humanos y proyecto People.

FASE II: Implementación

Objetivo 4: Igualdad de oportunidades y no discriminación

Acciones:

- Promoción de un entorno libre de acoso y de no discriminación en la comunidad universitaria.
Los Reglamentos Estudiantil (Doc. No. 001) y Docente (Doc. No. 235) establecen los derechos y obligaciones con los que se rigen los vínculos entre ellos y con la institución, explicitándose normas disciplinarias y de convivencia, así como procedimientos sancionatorios. La institución da la mayor difusión a dichos documentos.
En el marco del plan se realizarán acciones de difusión y sensibilización para asegurar el entorno de convivencia respetuosa y segura en la institución.
Responsable: Dirección de Servicios Estudiantiles.
- Fomento de acciones de inclusión y de tratamiento igualitario a grupos de mayor vulnerabilidad incluyendo situaciones de capacidades diferentes, procedencia territorial o de nacionalidad, diversidad sexual etc.
Responsables: Direcciones de Servicios Estudiantiles y de Recursos Humanos.

Objetivo 5: Promoción de la igualdad en el acceso a cargos directivos, académicos y administrativos

Acciones:

- Avance en una presencia equilibrada en los cargos y órganos de conducción de la universidad, facultades y comisiones asesoras.
Responsable: Rectorado.
- Diseño de políticas universitarias meritocráticas que promuevan la igualdad de acceso de mujeres y hombres a cargos de gestión académica, de investigación y docentes.
Responsable: Vicerrectoría Académica.
- Políticas de equidad y no discriminación en el reclutamiento de todo el personal de la universidad.
Responsable: Vicerrectoría Administrativa y Dirección de Recursos Humanos.

Objetivo 6: Equidad de género en la docencia y la investigación que realiza la universidad

Acciones:

- Promover en los académicos las competencias docentes en términos de equidad e inclusión que faciliten la incorporación de estas perspectivas en sus actividades educativas.
Responsable: Centro de Actualización en la Enseñanza Superior (CAES).

- Fomentar la presencia de investigadoras mujeres en la universidad en particular en las áreas STEM, generando instrumentos de apoyo a jóvenes investigadoras.
Responsable: Vicerrectoría Académica y Comité de Investigación.

Fase III: Evaluación y seguimiento

Objetivo 7: Mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Equidad de Género y no Discriminación

Acciones:

- Instalación de un mecanismo permanente de seguimiento que permita monitorear los avances en el cumplimiento del plan.
- Instancias de evaluación anual del cumplimiento de los objetivos con propuestas de correctivos y ajustes para su cumplimiento.
Responsable: Vicerrectoría de Gestión y Desarrollo Institucional.