

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 1	Oficina: SECCIÓN CONSEJO - APOYO A LOS ÓRGANOS DE COGOBIERNO - ARQUITECTURA Fecha Recibido: 10/09/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Se deja adjunta Distribuido 1805-21, se deja constancia que las actuaciones correspondientes a la consideración del Reglamento de Concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, se tramita por expediente 031760-000560-20.

Firmado electrónicamente por LILIANA FIGUEREDO ANASTASI el 10/09/2021 14:09:28.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
DIST 1805-21.PDF	6585 KB	10/09/2021 14:08:50

1805



Facultad de Arquitectura,
Diseño y Urbanismo
UDELAR

031760-000560-20

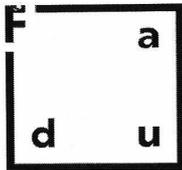
**SECCIÓN CONSEJO - APOYO A LOS ÓRGANOS DE
COGOBIERNO - ARQUITECTURA**

ORGANOS DE CO-GOBIERNO

22/12/2020

RESOLUCIONES DEL CONSEJO

**Consejo de Facultad - Solicita a la Comisión de Asuntos Docentes efectúe
una revisión y adecuación del Reglamento de Concursos de FADU.**



**Facultad de Arquitectura,
Diseño y Urbanismo**
UDELAR

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DISEÑO Y URBANISMO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE FECHA 2 DE DICIEMBRE DE 2020, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

6.

(Exp. N° 031760-000560-20) (Dist. N° 2464/20) - VISTO: la entrada en vigencia del nuevo Estatuto del Personal Docente de la Udelar;

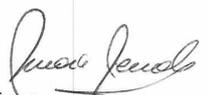
CONSIDERANDO: la propuesta elevada por la Comisión de Reglamentos de FADU;

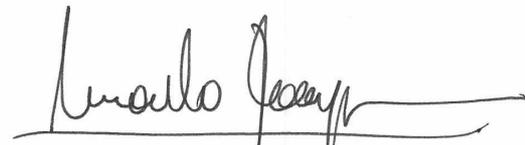
RESUELVE:

1° Solicitar a la Comisión de Asuntos Docentes un informe respecto a los temas del Reglamento de Concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes en la FADU, que deben de ser ajustados en el marco del nuevo Estatuto del Personal Docente de la Udelar, la nueva estructura académica docente de FADU y una valoración y sugerencias de todo el Reglamento.

2° Designar al Consejero docente Juan Carlos Apolo en la Comisión de Asuntos Docentes, para la consideración del mencionado Reglamento.

10 votos - unanimidad de presentes.


María Recoba
DIRECTORA DE DIVISIÓN (S)


Arq. MARCELO DANZA
DECANO

Montevideo, 21 de Diciembre de 2020

Pase a la Comisión de Asuntos Docentes.


LILIANA FIGUEREDO
Directora del Departamento
Apoyo al Cogobierno
Servicios Docentes

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=54136&tz=America/17>**Zimbra:****comision@fadu.edu.uy**

Re: Notificación: RCFADU N° 6 de Fecga 2/12/20

De : juan c apolo <jca.apolo@gmail.com>

lun., 22 de mar. de 2021 11:00

Asunto : Re: Notificación: RCFADU N° 6 de Fecga 2/12/20**Para :** comision@fadu.edu.uy

Notificado

El El lun, 22 de mar. de 2021 a la(s) 10:56, <comision@fadu.edu.uy> escribió:

Estimado,

Sirvase notificar, respondiendo este mail, de la siguiente resolución:

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DISEÑO Y URBANISMO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE FECHA 2 DE DICIEMBRE DE 2020, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

6.

(Exp. N° 031760-000560-20) (Dist. N° 2464/20) - VISTO: la entrada en vigencia del nuevo Estatuto del Personal Docente de la Udelar;

CONSIDERANDO: la propuesta elevada por la Comisión de Reglamentos de FADU;
RESUELVE:

1° Solicitar a la Comisión de Asuntos Docentes un informe respecto a los temas del Reglamento de Concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes en la FADU, que deben de ser ajustados en el marco del nuevo Estatuto del Personal Docente de la Udelar, la nueva estructura académica docente de FADU y una valoración y sugerencias de todo el Reglamento.

2° Designar al Consejero docente Juan Carlos Apolo en la Comisión de Asuntos Docentes, para la consideración del mencionado Reglamento.

10 votos - unanimidad de presentes.

Saludos,

María José Martínez

Sección Comisiones | 24001106/08 int. 117 - 24027318

Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo | Br. Artigas 1031

Universidad de la República | Montevideo - Uruguay

--
Juan Apolo

Propuesta de nuevo

REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA PROVISIÓN EN EFECTIVIDAD DE CARGOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DISEÑO Y URBANISMO

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 - El presente reglamento complementa las disposiciones contenidas en los artículos 18 y 27 a 31 del Estatuto del Personal Docente de la Udelar.

Art. 2 - Las disposiciones de este reglamento se refieren a:

- a.- Los concursos para la designación inicial de los cargos de grados 1 y 2.
- b.- Los concursos para la designación inicial de los cargos de grado 3 cuando así lo haya resuelto en consejo.
- c.- Los concursos para los cargos de grado 3, 4 y 5 que sean establecidos por el Consejo luego de tomar resolución sobre los correspondientes llamados a aspirantes.

Art. 3 - Las bases del llamado precisarán la naturaleza y las funciones específicas del cargo a proveer. Si el concurso incluye pruebas se dará además información sobre el temario, su alcance, la extensión y otras condiciones para la realización de las mismas.

II.- PLAZOS

Art. 4 - Los llamados a concurso se publicarán por la prensa, dentro de los 20 días corridos a partir de la resolución del Consejo que los disponga, y entre las publicaciones correspondientes y la fecha de vencimiento del plazo de inscripción, deberán mediar, por lo menos, sesenta días corridos.

Art. 5 - En los concursos de méritos el tribunal tiene un plazo de 14 días calendario, a partir de la notificación al último de sus integrantes de la resolución que dispone su designación, para comenzar su labor.

Art. 6 - En los concursos de méritos y pruebas la comisión asesora tiene un plazo de tres meses a partir de la notificación al último de sus integrantes de la resolución que dispone su designación, para el estudio de las aspiraciones. Si al cabo de este plazo no se ha pronunciado, el Consejo debe nombrar una nueva comisión, que dispone de un nuevo plazo de tres meses para expedirse. Vencido este último plazo sin pronunciamiento de la comisión asesora, se deben elevar las actuaciones al Consejo y el asunto debe integrar el orden del día. El Consejo dispone de un plazo de un mes para adoptar resolución, el que se puede extender por un plazo adicional de un mes.

Art. 7 - En caso de existir, las pruebas deben iniciarse en un plazo no menor de cuatro meses ni mayor de doce a partir del vencimiento del plazo de inscripción.

Art. 8 - El fallo producido por el tribunal del concurso deberá ser elevado al Consejo para su homologación dentro de un plazo máximo de 9 meses contados a partir del comienzo de la notificación de aquel. El Consejo mediante resolución fundada en la cantidad de aspirantes u otras razones de calendario o fuerza mayor podrá modificar este plazo. Cuando un concurso limitado sea de méritos, el tribunal debe expedirse en un plazo máximo de tres meses desde la notificación del mismo.

III.- DEL TRIBUNAL

Art. 9 Los integrantes del tribunal deberán ser del mismo grado o superior al llamado de referencia y nunca menor a grado 3 de la Universidad de la República. En caso de un integrante que no pertenezca a la misma, se deberán contemplar un cv equivalente.

Art. 10 - Los tribunales que actuarán en los concursos a cargos de grados 3, 4 y 5 estarán conformados por cinco miembros que cumplan las condiciones del artículo 28 del Estatuto del Personal Docente. Asimismo se cumplirá que dos integrantes serán ajenos a la unidad académica donde se realiza el llamado y al menos dos serán de género femenino. El Consejo designará a un integrante del tribunal como responsable del mismo a los efectos de su convocatoria, funcionamiento, cumplimiento de plazos así como de informar al Consejo en lo que sea pertinente. Dicho responsable deberá ser integrante de la Unidad Académica en que se realiza el llamado.

Art. 11 - Los tribunales que actuarán en los concursos a cargos de grados 1 y 2 estarán conformados por tres miembros, uno de los cuales pertenecerá a una unidad académica distinta a la del cargo y al menos uno de los integrantes será de género femenino. El Consejo designará a un integrante del tribunal como responsable del mismo a los efectos de su convocatoria, funcionamiento, cumplimiento de plazos así como de informar al Consejo en lo que sea pertinente. Dicho responsable deberá ser integrante de la Unidad Académica en que se realiza el llamado.

Art. 12 - Todas las actuaciones del tribunal deben ser pormenorizadamente documentadas en actas, una por cada reunión, que acompañen al fallo de este. El tribunal debe comunicar a los concursantes los criterios de calificación de méritos y pruebas. El tribunal debe comunicar a los concursantes la calificación de los méritos, la de cada una de las pruebas y el fallo final al finalizar cada una de estas etapas. Cuando se trate de un concurso abierto, en el mismo acto en que se notifique la calificación de los méritos, debe notificarse la exclusión de aquellos concursantes cuya aspiración no sea admisible por no cumplir el art. 8 del Estatuto del Personal Docente.

Art. 13 - El fallo del tribunal en cuanto a su contenido será inapelable, debiendo el Consejo aprobarlo a menos que declare la nulidad del mismo por vicios graves de procedimiento. Cualquier observación sobre supuestos vicios de forma en alguna de las pruebas, en el estudio de los méritos o en las actas, deberá presentarse al Tribunal dentro de las 24 horas siguientes a la terminación de la prueba objetada o de la notificación del puntaje de la instancia. El Tribunal si lo considera pertinente está habilitado para corregir el vicio; en caso contrario elevará inmediatamente todos los antecedentes al Consejo debiendo esperar la resolución de éste.

Art. 14 - En las actas de evaluación, de méritos o de pruebas, se asentarán cuidadosamente los criterios adoptados para la misma así como el detalle de la evaluación de cada concursante en cada uno de los ítems determinados bajo dichos criterios.

IV.- TIPOS DE CONCURSOS

Art. 15 - Los concursos podrán ser de méritos, de pruebas, y de méritos y pruebas.

Art. 16 - En los cargos de grados 1 y 2 los concursos serán de pruebas o de méritos y pruebas.

V.- DE LOS MÉRITOS

Art. 17 – La relación de méritos y antecedentes tendrá carácter de declaración jurada.

El tribunal puede requerir al concursante que presente la documentación probatoria correspondiente. Asimismo, por razones fundadas, puede también solicitar a otras Instituciones u organismos nacionales o extranjeros, privados o públicos –incluida la propia Universidad de la República– la documentación probatoria correspondiente, siempre que exista una previsión en tal sentido en las bases del respectivo llamado y se haya recabado el consentimiento informado del aspirante en el formulario de inscripción

Art. 18 - Los méritos y antecedentes se ponderarán en relación directa con el cargo concursado y el ordenamiento de los mismos se hará como sigue:

- a. Formación (estudios y títulos)
- b. actuación docente y académica
- c. actuación laboral (laboral y profesional vinculada al cargo concursado)
- d. actuación en el cogobierno universitario
- e. otras actividades

Art. 19 - Dentro de los distintos ítems corresponde incluir:

- a. Estudios y títulos

Títulos de grado y posgrado y escolaridad en los estudios de los que son culminación.

- b. Actuación docente y académica.

b 1. Formación y carrera docente (incluye la formación específica para la docencia, los cargos docentes desempeñados, las formas de acceder a los mismos (aspiraciones, concursos de méritos, concursos de méritos y pruebas), evaluaciones recibidas, lapsos. Las designaciones realizadas a través de contrataciones (art 46 del EPD) no significan méritos docentes.

b 2. Actividades realizadas en el desempeño de funciones docentes (por ejemplo: cursos dictados, investigaciones, tareas de extensión y asesoramiento, aportes metodológicos o didácticos).

b 3. Publicaciones en todo soporte, incluyendo material de apoyo a cursos, artículos técnicos o de divulgación, ponencias y presentaciones editadas en Congresos y Jornadas Académicas indicando siempre que sea posible, si se trata de publicaciones arbitradas, tiraje y demás información editorial.

b 4. Formación de docentes.

b 5. Cursos especiales dictados, indicando el carácter de la participación, la duración, carga horaria y evaluación si se hubiese producido.

b 6. Congresos y otros eventos similares, indicando el carácter de la participación.

b 7. Participación en tribunales de concursos y comisiones asesoras de llamados docentes

b 8. Participación en comités académicos

b 9. Participación en cargos de gestión universitaria como asistente académico, dirección de Departamentos, Centros o Institutos, integrante docente en Comisiones de Institutos, Centros o Comisiones de Carrera

c. Actuación laboral y profesional vinculada al cargo concursado: en los distintos aspectos en los que ésta se puede presentar, ejercicio liberal o dependiente, general o especializada, se aclarará el papel desempeñado en las actuaciones pluripersonales. Las tareas de extensión o asesoramiento desempeñadas en el marco de un cargo docente, no podrán considerarse como actuación profesional

d. Actuación en el cogobierno universitario: cargos honorarios desempeñados en órganos de gobierno o comisiones cogobernadas asesoras del consejo, incluye la actuación en organismos gremiales.

9

e. Otras actividades: todo otro mérito no comprendido en los ítems anteriores, incluye títulos y actuaciones docentes, profesionales o laborales no vinculadas directamente al cargo objeto del concurso.

Art. 20 - Los méritos serán calificados de acuerdo con las características del cargo en cuestión, según su calidad, independientemente del lugar o la institución en que se hayan generado y con los distintos máximos que se establecen para los distintos grados:

MÉRITOS	G1	G2	G3	G4	G5
1.- ESTUDIOS Y TÍTULOS	50	30	25	25	25
1.1.- Estudios y títulos de grado	38	20	10	5	5
1.2.- Estudios y títulos de posgrado	12	10	15	20	20
2.- ACTUACIÓN DOC. Y ACADÉMICA	20	35	40	45	50
3.- ACTUACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL	20	25	25	20	15
4.- ACTUACIÓN EN EL COGOBIERNO UNIVERSITARIO	5	5	5	10	10
5.- OTRAS ACTIVIDADES	5	5	5	0	0

TOTAL MÉRITOS (MÁXIMO)	100	100	100	100	100
-------------------------------	------------	------------	------------	------------	------------

En el caso de que el cargo sea de dedicación horaria baja, c.1, la valoración de los méritos se realizará aplicando los siguientes máximos:

MÉRITOS	G3	G4	G5
1.- ESTUDIOS Y TÍTULOS	25	20	15
2.- ACTUACIÓN DOC. Y ACADÉMICA	30	25	25
3.- ACTUACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL	35	45	50
4.- ACTUACIÓN EN EL COGOBIERNO UNIVERSITARIO	5	5	5
5.- OTRAS ACTIVIDADES	5	5	5

TOTAL MÉRITOS (MÁXIMO)	100	100	100
-------------------------------	------------	------------	------------

VI.- DE LAS PRUEBAS

Art. 21 - : Los concursos de pruebas o de méritos y pruebas constarán de una prueba para los grados 1 y 2, y de dos pruebas para el resto de los grados, que responderán a los tipos que a continuación se detallan:

a. Prueba de conocimiento.

Su objetivo es evaluar el conocimiento general sobre la temática para el ejercicio del cargo objeto del concurso.

El tribunal determinará si es escrita u oral.

En el caso de ser escrita los concursantes desarrollarán, en un plazo máximo de cuatro horas, un tema que se les hará conocer 3 días hábiles antes de iniciarse la prueba.

El tribunal determinará en cada caso si los concursantes podrán consultar material de apoyo.

Las bases podrán sustituir el desarrollo de un tema por la realización de ejercicios que serán determinados por sorteo inmediatamente antes de realizarse la prueba. En esta opción los concursantes podrán consultar material de apoyo.

En el caso de ser oral, consistirá en una exposición de no más de 45 minutos sobre un tema que se le hará conocer al concursante 3 días hábiles antes del comienzo de su intervención.

En todos los casos el tema objeto de la prueba será determinado por sorteo, en presencia de los concursantes, entre tres temas elegidos por el tribunal que serán comunicados a los concursantes con un mes de anticipación.

El tribunal podrá disponer la grabación o registro de las exposiciones por los medios que considere apropiados.

b. Prueba de conocimiento específico.

Su objetivo es evaluar el conocimiento específico de una temática relevante para el ejercicio del cargo objeto de concurso.

Consistirá en la elaboración de una monografía o propuesta proyectual sobre un tema, el mismo para todos los concursantes, que será determinado por sorteo, en presencia de los concursantes, entre tres temas elegidos por el tribunal que serán comunicados a los concursantes con un mes de anticipación.

En el caso de monografías no se exigirán resultados originales, pero deberá demostrar a satisfacción del tribunal la capacidad del concursante para organizarlo. Las propuestas proyectuales irán acompañadas por una memoria de fundamentación de la solución adoptada. La realización del trabajo se efectuará con las garantías que el tribunal estime del caso, en un plazo que éste fijará comprendido entre uno y tres meses.

Una vez estudiados los mismos, el tribunal podrá interrogar públicamente a cada concursante, durante no más de una hora, sobre el trabajo presentado.

c. Prueba pedagógica.

Su objetivo es evaluar conocimiento y aptitud pedagógica del concursante en una actividad de docencia directa.

Consistirá en el dictado de una clase de una duración de entre una y dos horas sobre un tema del programa de alguno de los cursos de grado del área del cargo. El tribunal determinará el curso o los cursos sobre el que se realizará la prueba y por lo menos tres temas que se comunicarán a los concursantes con un mes de anticipación.

El término clase se adaptará a las modalidades de impartición de los distintos cursos. No podrán presenciar la clase el resto de los concursantes. El tribunal definirá si el tema es único para todos los concursantes o si cada uno recibirá un tema.

La adjudicación del tema a los concursantes se resolverá tres días hábiles antes de la prueba. Se realizará sorteo para adjudicar el tema en caso de temas múltiples y para el orden de las clases.

El tribunal resolverá si el tema deberá ser abordado en su globalidad o si se centrará en algún punto particular.

c. Prueba metodológica

Su objetivo es evaluar conocimientos y capacidades para el diseño de un proyecto o programa de investigación y/o extensión, o de los contenidos de una unidad curricular.

Consistirá en un trabajo escrito que contenga objetivos, fundamentación y relevancia, alcances, organización del equipo docente, metodologías, cronograma de las actividades y referencias bibliográficas.

El tribunal definirá un tema común para todos los concursantes.

La realización del trabajo se efectuará con las garantías que el tribunal estime del caso, en un plazo que éste fijará comprendido entre uno y tres meses.

El tribunal podrá determinar que el trabajo sea defendido oralmente ante el tribunal en una exposición no mayor a 45 minutos.

e. Gestión académica

Su objetivo es evaluar capacidades de conducción académica y universitaria.

Consistirá en la presentación de un trabajo de producción personal, original y fundado que contendrá:

- la inserción de la unidad académica a la que pertenece el cargo dentro de la estructura de la Facultad, la Universidad y la sociedad.

- los objetivos, estrategias, planes y redes propuestos para organizar y desarrollar la unidad académica, los campos de conocimiento y las funciones universitarias en la misma.

Los concursantes deberán realizar una defensa pública de su ponencia ante el tribunal, en el orden resultante del sorteo que se realizará en su presencia. Fijado el día y hora de dicho acto, cada concursante dispondrá de hasta una hora para realizar su exposición y de hasta una hora complementaria para responder a las preguntas aclaratorias sobre el contenido de la ponencia, que se le podrán formular por escrito y a razón de una por cada miembro del tribunal.

El tribunal podrá disponer, si así lo entendiera conveniente, la grabación o registro de esta defensa, para su uso exclusivo, la que pasará a constituir a partir de entonces, un documento de la prueba.

Art. 22 - Para los cargos c.1, se deberá incluir necesariamente la prueba pedagógica para los grados que corresponde.

Art. 23 – En los concursos de pruebas y de méritos y pruebas estas se combinarán según grados según lo expresado en el cuadro que sigue:

(X): prueba opcional. El tribunal seleccionará una de las modalidades

NOMBRE	objetivo	modalidad	GRADO				
			1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO	conocimiento general sobre la temática para el ejercicio del cargo objeto del concurso.	ORAL	(X)				
		ESCRITA	(X)				
CONOCIMIENTO ESPECÍFICO	conocimiento específico de una temática relevante para el ejercicio del cargo	ESCRITA - PROPUESTA POR EL TRIBUNAL la defensa la resuelve el tribunal	(X)	(X)			

PEDAGÓGICA	evaluar conocimiento y aptitud pedagógica del concursante en una actividad de docencia directa	ORAL C/ ESTUDIANTES		(X)	X	(X)	(X)
METODOLÓGICA	evaluar conocimiento y capacidades para el diseño de un proyecto / programa de investigación - extensión / diseño de una UC	ESCRITA C/ DEFENSA			X	(X)	(X)
GESTIÓN ACADÉMICA	evaluar capacidades de conducción académica y universitaria	ESCRITA C/ DEFENSA				X	X

VII.- DESARROLLO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONCURSOS

VII.a.- CONCURSOS DE MÉRITOS

Art. 24 - De acuerdo a los puntajes obtenidos la evaluación global de los méritos se expresará según las siguientes categorías

INSUFICIENTE	< 60
SUFICIENTE	60 - 74
FRANCAMENTE SUFICIENTE	75 - 90
DESTACABLE	>90

Art. 25 - Para que los méritos de un aspirante justifiquen su designación deberá obtenerse una evaluación de los mismos de por lo menos 75 puntos (franca suficiencia), si ninguno de los aspirantes llega a este puntaje el concurso será declarado desierto. Serán declarados ganadores del concurso aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje y de acuerdo al número de cargos a proveer.

VII.b.- CONCURSOS DE PRUEBAS

Art. 26 - El conjunto de las pruebas será calificado en una escala de 0 a 100 puntos.

Art. 27 - En las pruebas de desarrollo oral se determinará por sorteo el orden en que se presentarán los concursantes.

Art. 28 - El retiro de uno o más concursantes, una vez iniciadas las pruebas no obstará para la prosecución del concurso, siempre y cuando quedara al menos un concursante.

Art. 29 - Para que el desempeño de un aspirante justifique su designación deberá alcanzar un mínimo de 60 puntos. Serán declarados ganadores del concurso aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje y de acuerdo al número de cargos a proveer.

VII.c.- CONCURSOS DE MÉRITOS Y PRUEBAS

Art. 30 - Se fijan los siguientes puntajes mínimos, según el grado, en la calificación de los méritos para que un concursante quede habilitado para realizar las pruebas:

G2	30
G3	40
G4	60
G5	60

Para los casos de concursos de grados 1 no se establece un puntaje mínimo.

Art. 31 - Para la realización de las pruebas se estará a lo establecido en los artículos 19 y 20.

Art. 32 - A los efectos de la calificación final el puntaje de méritos se afectará por los siguientes coeficientes.

GRADOS	1	2	3	4	5
COEFICIENTE	0.20	0.25	0.35	0.50	0.50

Art. 33 - A los efectos de la calificación final el puntaje del conjunto de las pruebas se afectará por los siguientes coeficientes:

GRADOS	1	2	3	4	5
COEFICIENTE	0.80	0.75	0.65	0.50	0.50

Art. 34 - La calificación final estará dada por la suma de los puntos obtenidos en las distintas instancias con sus ponderaciones correspondientes. Para que el desempeño de un concursante justifique su designación deberá alcanzar 60 puntos, si ninguno de los concursantes llega a este puntaje el concurso será declarado desierto. Serán declarados ganadores del concurso aquellos que hayan obtenido el mayor puntaje y de acuerdo al número de cargos a proveer.

Montevideo, 26 de julio de 2020

Comisión de Asuntos Docentes FADU

Tema: acciones afirmativas para una equidad de género

Sres. Consejeros

Sr. Decano.

La Comisión de Asuntos Docentes, de acuerdo a lo encomendado por el Consejo de FADU, ha analizado la propuesta de la Comisión de Reglamentos para una actualización del Reglamento de Concursos.

Más allá de las sugerencias elevadas oportunamente al Consejo, la Comisión trató de incluir en dicho Reglamento, acciones afirmativas tendientes a lograr una mayor equidad de género en cuanto a la carrera docente de profesores y profesoras de nuestra facultad.

En efecto, como es de conocimiento del Consejo, en el **Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género** realizado por la Comisión de Equidad y Género en febrero de 2021, se establece:

*“Al observar al personal docente según su grado y sexo, se puede apreciar que existen importantes diferencias entre hombres y mujeres. Los grados 1 son ocupados en mayor medida por mujeres (59%), grado que se vincula con la iniciación de la carrera docente. Los varones son amplia mayoría en los restantes grados. Es a partir del grado 2 donde los varones empiezan a tener mayor presencia, llegando a alcanzar más del doble de los cargos en los grados 4 y 5 (18 mujeres y 54 hombres). Es decir, **el 75% de los grados 4 y 5 pertenecen a hombres.***

*Si solo tomamos los grados 5, esta diferencia se amplía aún más: **el 90% de los cargos grado 5 son ocupados por varones**”¹*

Esta situación acarrea otro tipo de desequilibrios que trascienden lo estrictamente académico a modo de ejemplo, al día de hoy, solo dos mujeres están en condiciones reglamentarias para aspirar a ser electas como decanas de FADU o cubrir la exigencia establecida para la representación del orden docente en el Consejo, de que tres de sus cinco miembros sean profesores titulares. Es decir que las mujeres docentes, por la vía de los hechos, tienen cualitativamente limitada su participación en el co-gobierno de nuestra facultad.

¹ Páginas 27 y 28 del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género; febrero 2021

Con este escenario presente, la Comisión de Asuntos Docentes se propuso establecer algunas acciones afirmativas en el Reglamento de Concursos, por ejemplo, que ante situaciones de empate de puntaje, tuviera preferencia de designación las mujeres sobre los varones, o que se pudieran implementar concursos únicamente para aspirantes del género femenino en áreas académicas donde la desigualdad fuera más aguda.

Estas propuestas fueron consultadas a la Jurídica de la Universidad, quien, en la persona del Dr. Daniel García, respondió que según el art. 31 del EPD ya existe un mecanismo de desempate consistente en la realización de una prueba, y que el art. 8 del mismo estatuto establece el principio de la libre aspiración a texto expreso y en forma taxativa establece las excepciones, y el género no es una de ellas. Asimismo aclaró que estas situaciones no pueden ser modificadas por una norma de inferior jerarquía como es el caso de un Reglamento frente a un Estatuto.

En conclusión, la Facultad por sí sola, no puede llevar adelante políticas docentes como las expresadas.

En virtud de lo anterior se propone al Consejo de la Facultad promover ante el CDC

1. que se permita a los servicios a establecer el género como una de las excepciones al principio de libre aspiración y,
2. que en caso de empate en un concurso se pondere las cuestiones de género para su resolución.

Sin otro particular, saludan por Comisión de Asuntos Docentes

Gemma Rodríguez (ITD)

Pablo Sierra (IETU)

Rosana Somaruga (LP)

Salvador Schelotto (IP)

Paula Gatti (IH)

Juan Articardi (Orden docente)

Patricia Petit (Orden Egresados)

Ana Lucía Medina (Orden Estudiantil)

Ernesto Domínguez (Asistente Académico)

28



Facultad de Arquitectura
Diseño y Urbanismo
UDELAR

COMISIÓN DE ASUNTOS DOCENTES

Montevideo, 26 de julio de 2021.-

Exp. N° 031760-000560-20

Se adjunta la propuesta de **Reglamento de concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes en la Fadu**, ajustados al nuevo Estatuto del Personal Docente de Udelar.

por Comisión de Asuntos Docentes

Ernesto Domínguez
Asistente Académico

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=66809&tz=America/Ar...>

29

Zimbra:**comision@fadu.edu.uy**

Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR

De : patricia petit <arqppetit@gmail.com>

lun., 26 de jul. de 2021 17:52

Asunto : Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR**Para :** Sección Comisiones <comision@fadu.edu.uy>**Para o CC :** psierra <psierra@fadu.edu.uy>, Salvador Schelotto <sschelotto@gmail.com>, gemma <gemma@fadu.edu.uy>, rsommaruga <rsommaruga@fadu.edu.uy>, Gemma Rodriguez <gemma@farq.edu.uy>, Juan Articardi <juan.articardi@gmail.com>, Ana Lucia Medina <lumepi96@gmail.com>, pgatti <pgatti@farq.edu.uy>, santilozanoarevalo <santilozanoarevalo@gmail.com>, ernesto dominguez <edominguez@fadu.edu.uy>

Acuerdo con el proyecto adjunto

El lun, 26 jul 2021 a las 12:15, <comision@fadu.edu.uy> escribió:

Estimados,

Enviamos en adjunto el Reglamento elebarados por la Comisión, solicitamos responder este mail dando su aprobación.

Saludos

María José Martínez

Sección Comisiones | 24001106/08 int. 117 - 24027318

Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo | Br. Artigas 1031

Universidad de la República | Montevideo - Uruguay

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=66819&tz=America/Ar...>

30

Zimbra:**comision@fadu.edu.uy**

Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR

De : gemma@fadu.edu.uy

lun., 26 de jul. de 2021 21:10

Asunto : Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR**Para :** patricia petit <arqppetit@gmail.com>**Para o CC :** Sección Comisiones <comision@fadu.edu.uy>, psierra <psierra@fadu.edu.uy>, Salvador Schelotto <sschelotto@gmail.com>, rsommaruga <rsommaruga@fadu.edu.uy>, gemma <gemma@farq.edu.uy>, Juan Articardi <juan.articardi@gmail.com>, Ana Lucía Medina Picapedra <lumepi96@gmail.com>, Paula Gatti <pgatti@farq.edu.uy>, santilozanoarevalo <santilozanoarevalo@gmail.com>, Ernesto Domínguez <edominguez@fadu.edu.uy>

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=66819&tz=America/Ar...>

31

Buenas tardes,

estoy de acuerdo con el documento lo que habria que modificar un pequeño detalle, en el articulo 19 del literal se c pasa al e, por lo que sugiero en lugar de e colocar d

Saludos,

Gemma Rodríguez

De: "patricia petit" <arqppetit@gmail.com>**Para:** "Sección Comisiones" <comision@fadu.edu.uy>**CC:** "psierra" <psierra@fadu.edu.uy>, "Salvador Schelotto" <sschelotto@gmail.com>, "gemma" <gemma@fadu.edu.uy>, "rsommaruga" <rsommaruga@fadu.edu.uy>, "gemma" <gemma@farq.edu.uy>, "Juan Articardi" <juan.articardi@gmail.com>, "Ana Lucía Medina Picapedra" <lumepi96@gmail.com>, "Paula Gatti" <pgatti@farq.edu.uy>, "santilozanoarevalo" <santilozanoarevalo@gmail.com>, "Ernesto Domínguez" <edominguez@fadu.edu.uy>**Enviados:** Lunes, 26 de Julio 2021 17:52:23**Asunto:** Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR

Acuerdo con el proyecto adjunto

El lun, 26 jul 2021 a las 12:15, <comision@fadu.edu.uy> escribió:

Estimados,

Enviamos en adjunto el Reglamento elebarados por la Comisión, solicitamos responder este mail dando su aprobación.

Saludos

María José Martínez

Sección Comisiones | 24001106/08 int. 117 - 24027318

Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo | Br. Artigas 1031

Universidad de la República | Montevideo - Uruguay

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=71094&tz=America/Ar...>

39

Zimbra:**comision@fadu.edu.uy****Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR****De :** Salvador Schelotto <sschelotto@gmail.com> jue., 26 de ago. de 2021 12:15**Asunto :** Re: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR**Para :** Santiago Lozano
<santilozanoarevalo@gmail.com>**Para o CC :** Ana Lucía Medina Picapedra
<lumepi96@gmail.com>, Juan Articardi
<juan.articardi@gmail.com>, Sección
Comisiones <comision@fadu.edu.uy>, psierra
<psierra@fadu.edu.uy>, rsommaruga
<rsommaruga@fadu.edu.uy>

De acuerdo!

El jue., 26 ago. 2021 10:51, Santiago Lozano <santilozanoarevalo@gmail.com>
escribió:Concuerdo con lo elaborado!
Saludos.El El jue, 26 de ago. de 2021 a la(s) 10:50, Ana Lucía Medina Picapedra
<lumepi96@gmail.com> escribió:Estoy de acuerdo.
Saludos,
Ana Lucía MedinaEl jue., 26 de agosto de 2021 10:26 a. m., <comision@fadu.edu.uy> escribió:Estimados,
Necesitamos que respondan cuanto antes el mail con su aprobación para poder
dar tramite a este expediente.
Solo ha respondido Gemma y Patricia.
SaludosSección Comisiones | 24001106/08 int. 117 - 24027318
Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo | Br. Artigas 1031
Universidad de la República | Montevideo - Uruguay**De:** "comision" <comision@fadu.edu.uy>**Para:** "psierra" <psierra@fadu.edu.uy>, "patricia petit" <arqppetit@gmail.com>, "Salvador Schelotto" <sschelotto@gmail.com>, "gemma" <gemma@fadu.edu.uy>, "rsommaruga" <rsommaruga@fadu.edu.uy>, "Gemma Rodriguez" <gemma@farq.edu.uy>, "Juan Articardi" <juan.articardi@gmail.com>, "Ana Lucia Medina" <lumepi96@gmail.com>, "pgatti" <pgatti@farq.edu.uy>, "santilozanoarevalo" <santilozanoarevalo@gmail.com>, "ernesto dominguez"

Zimbra:

<https://mail.fadu.edu.uy/h/printmessage?id=/1094&tz=America/Ar...>

33

<edominguez@fadu.edu.uy>

Enviados: Lunes, 26 de Julio 2021 12:15:19

Asunto: Comisión de Asuntos docentes: PARA APROBAR

Estimados,

Enviamos en adjunto el Reglamento elebarados por la Comisión, solicitamos responder este mail dando su aprobación.

Saludos

María José Martínez

Sección Comisiones | 24001106/08 int. 117 - 24027318

Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo | Br. Artigas 1031

Universidad de la República | Montevideo - Uruguay

--

Santiago Lozano

Bachiller Tecnológico en Construcción.

094629607 - slozano@schelleberg.com.uy



Facultad de Arquitectura,
Diseño y Urbanismo
UDELAR

Montevideo, 26 de Agosto de 2021.-

Se adjuntan los correos electrónicos recibidos de los integrantes de la Comisión de As. Docentes donde se expresan que están de acuerdo con las modificaciones en el Reglamento.

María José Martínez
Jefe Sección Comisiones (s)
FADU - UDELAR

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 2	Oficina: DEPARTAMENTO DE APOYO A LOS ORGANOS DE COGOBIERNO - ARQUITECTURA Fecha Recibido: 10/09/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Vuelva a Sección Consejo para adjuntar resolución del Consejo de fecha 8.9.21.

Firmado electrónicamente por LILIANA FIGUEREDO ANASTASI el 10/09/2021 14:11:16.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 3	Oficina: SECCIÓN CONSEJO - APOYO A LOS ÓRGANOS DE COGOBIERNO - ARQUITECTURA Fecha Recibido: 10/09/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DISEÑO Y URBANISMO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 8 DE SETIEMBRE DE 2021, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

12.
(Exp. N° 031760-500352-21) (Dist. N° 1805/21) - VISTO: lo establecido en los Arts. 8 y 31 del Estatuto del Personal Docente de la Udelar:

CONSIDERANDO: la propuesta elevada por la Comisión de Asuntos Docentes de esta Casa de Estudios;

RESUELVE:

Promover ante el Consejo Directivo Central las siguientes modificaciones a los Arts. 8 y 31 del Estatuto del Personal Docente:

1. que ante situaciones específicas y debidamente fundamentadas, se permita a los servicios establecer el género como una de las restricciones al principio de libre aspiración a cargos docentes.

2. que en caso de empate en un concurso puedan ser ponderadas las cuestiones de género para su resolución.

12 votos - unanimidad.

Montevideo, 10 de Septiembre de 2021

Pase a la DIRECCIÓN GRAL. JURÍDICA

Firmado electrónicamente por MARIA DEL CARMEN RECOBA ROMERO el 13/09/2021 11:12:24.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 4	Oficina: DIRECCION GENERAL DE JURIDICA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 13/09/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Pase a Secretaría General.

Firmado electrónicamente por NICOLÁS GONZALEZ LABAT el 16/09/2021 09:57:54.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 5	Oficina: DIVISION SECRETARIA GENERAL - UDELAR Fecha Recibido: 16/09/2021 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

PASE AL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL.

Firmado electrónicamente por MARTHA ESTHER SCARCELA SATTAMINO el 16/09/2021
13:35:10.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 6	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 16/09/2021 Estado: Coursado
--	---	--

TEXTO

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 28 DE SETIEMBRE DE 2021, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

15.
(Exp. 031760-500352-21) - 1) Recabar la opinión de la Comisión Abierta con el cometido de entender en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en las políticas de nuestra Universidad, respecto a la propuesta formulada por el Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo en relación con la posibilidad de incorporación del género como aspecto a considerar en el nuevo Estatuto del Personal Docente, antecedentes que lucen en el distribuido N° 890.21.
2) Una vez recibido ese asesoramiento, incluirlo en el Orden del Día conjuntamente con la posibilidad de creación de un Grupo de Trabajo ad-hoc sobre Carrera Docente con equidad.

(17 en 17)

Pase al Departamento de Comisiones y Claustro.

Firmado electrónicamente por MARINA VERONICA HERNANDEZ PEREZ el 30/09/2021 10:52:23.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 7	Oficina: DEPARTAMENTO DE COMISIONES Y CLAUSTRO GENERAL – OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 30/09/2021 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

La documentación que se adjunta es copia fiel del original que tengo a la vista.

Pase a secretaria del Consejo Directivo Cental para su conocimiento .

Firmado electrónicamente por KARINA FERNANDEZ AGUILAR el 13/12/2023 15:40:29.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
nota al CDC enviando Recomendaciones EPD (1).pdf	250 KB	13/12/2023 15:37:10
Recomendaciones al EPD Final 2023.pdf	245 KB	13/12/2023 15:37:10



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Comisión Abierta
de Equidad y Género

Montevideo, 12 de diciembre de 2023

**Integrantes del Consejo Directivo Central
de la Universidad de la República**

De nuestra mayor consideración:

Desde la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) es un gusto saludarles y por este medio dar respuesta a la solicitud del Consejo Directivo Central (CDC) respecto a la opinión de la CAEG para la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD)

A partir de la consulta la Comisión promueve un espacio de trabajo integrado por sus distintas representaciones y otras actoras vinculadas a las políticas de igualdad en el ámbito Universitario, como resultado de este trabajo se elabora el documento "**Revisión para la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente**" que anexamos a esta comunicación.

Desde ya agradecemos vuestra atención y quedamos atentas a cualquier consulta del CDC. Desde la CAEG saludamos cordialmente,

Antropóloga Victoria Espasandín
Comisión Abierta de Equidad de Género

Revisión para incorporar la perspectiva de género en el Estatuto del Personal Docente

Este documento surge como respuesta a la solicitud realizada por el Consejo Directivo Central (CDC)¹ respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD). Tomando en cuenta el propósito del EPD - establecer normas generales relativas a la carrera docente - parece relevante incluir la perspectiva de género e interseccional en el desarrollo de todas las funciones docentes, así como algunas disposiciones relativas a provisión de cargos, evaluación y ascenso que consideren las diferencias que enfrentan las mujeres en el ejercicio de aquellas funciones.

En el contexto internacional, Uruguay se ha comprometido formalmente con distintas convenciones que se enmarcan en el sistema de protección internacional de derechos humanos incorporándose en el ordenamiento jurídico nacional. Especialmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (1979); la Convención Americana de Derechos Humanos (1969); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994); y el Convenio OIT No. 156 y Recomendación No. 165 (1981) sobre "Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares", el Convenio OIT No. 190 sobre violencia y acoso, entre otras.

A nivel nacional La Ley N° 19.846 de igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones, establece en su Artículo 2. que queda prohibida toda forma de discriminación en base al género, a su vez el Artículo 4 considera discriminación indirecta la situación en que una norma, una política o una práctica aparentemente neutra, pone a una persona en desventaja particular con respecto a otras personas por razón de su sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

Con este marco, nacional e internacional, en la última década la Udelar asume un compromiso activo en trabajar por la igualdad de género. Este compromiso se reconoce a partir de la implementación y profundización de una serie de acciones específicas, que se reconocen a través de una declaración realizada por el CDC² en donde plantea:

1. Promover las políticas en favor de la igualdad de género establecidas en el derecho interno y en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por el país.
2. Implementar estas políticas al interior de la propia institución, con arreglo a la normativa universitaria, profundizando las acciones orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género.
3. Impulsar a nivel de la enseñanza de grado y posgrado, la investigación científica, la extensión y demás actividades en el medio, la presencia de los problemas y los retos vinculados al género en toda su complejidad y desde una perspectiva de derechos.
- 4 - Generar e implementar intervenciones orientadas a la corresponsabilidad con perspectiva de género que permitan atender las necesidades de cuidados para el desarrollo educativo y laboral de quienes integran la comunidad universitaria en igualdad de condiciones".

Tomando en cuenta esto, y retomando los aportes que la Red Temática de Género (RTG) realizó en el 2013 hacia el EPD, para llevar adelante estas recomendaciones, la Comisión Abierta de Equidad de Género conformó un grupo de trabajo integrado por representantes de la CAEG y su equipo

¹ Resolución del. CDC 28 septiembre 2021, exp. 031760-500352-21

² Resoluciones de referencia del CDC: R. 11 del 07/03/2017 - Exp. 011900-000054-17 y R. 10 del 7/11/22 - Exp. 011900-000079-22.

asesor. En este marco, se solicitaron aportes de la Red Temática de Género (RTG), del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFEM) de la Udelar. Se sumaron aportes de la Comisión Central de Violencia, Acoso y Discriminación (CCVAD), de la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación (UCVAD) y de la Comisión Central de Cuidados.

Finalmente, consideramos que para el análisis y profundización de estas recomendaciones, es necesario conformar un grupo *ad hoc* que trabaje en conjunto con la Comisión de Implementación del EPD con el cometido de profundizar el estudio de las sugerencias y sus oportunidades de instrumentación. Es importante señalar que las recomendaciones realizadas en este documento no cuentan con el asesoramiento de la Dirección de Jurídica, deberán necesariamente ser revisadas para que sean jurídicamente procedentes.

En suma, las sugerencias realizadas pueden sintetizarse en:

-Acompasar la aplicación del EPD en línea con las políticas y acciones impulsadas por la Udelar para promover la igualdad de género, particularmente lo que tiene que ver con la prevención y atención a situaciones de violencias, acoso y discriminación y la corresponsabilidad de los cuidados.

- Promover la formación y sensibilización obligatoria de género, en derechos humanos desde una perspectiva interseccional integrándose en las diferentes actividades que realizan los/as docentes.

- Establecer la conformación equitativa de las diferentes comisiones que se plantean en el EPD y promover la formación en género para los/as integrantes de estos espacios.

Entendemos también que el conjunto de estas sugerencias deben complementarse con el fortalecimiento y diseño de una política para la igualdad de género al interior de la Universidad. En este marco, podrán diseñarse acciones, que de manera articulada y complementariamente, avancen hacia la transformación de las actuales brechas de género. A su vez, para fortalecer este recorrido, la transparencia en los procesos de evaluación que permitan rendir cuentas - sistematización de datos y difusión - son claves para avanzar en este sentido, así como también su evaluación permanente permitiendo calibrar el alcance de los efectos propuestos, su incidencia para reducir las brechas de género, y sus posibles modificaciones.

Sugerencias para el intercambio y construcción de un EPD desde una perspectiva de género e interseccional: Capítulos y Artículos.

Capítulo	Artículo	Sugerencia
CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES	<p>Artículo 1° - Funciones docentes sustantivas. Son funciones sustantivas del personal docente:</p> <p>a) la enseñanza, b) la investigación y otras formas de actividad creadora y c) la extensión y actividades en el medio.</p> <p>Artículo 2° - Otras funciones docentes. Son también funciones docentes en la medida en que tengan por finalidad el cumplimiento de los fines de la Universidad:</p> <p>a) la asistencia técnica, b) la participación en el gobierno universitario y c) la gestión académica de la Universidad y sus servicios de conformidad con lo que prescribe el presente Estatuto.</p>	<p>Se sugiere que el Art. 1 y 2 incorpore la referencia a que las funciones sustantivas se deberán ejercer en armonía y estricto cumplimiento con la normativa universitaria y nacional en general y en DDHH en particular. Se recomienda transversalizar dichas funciones con perspectivas de género, interseccionales y de DDHH en concordancia con la política de la Udelar en materia de igualdad de género y contra toda manifestación de violencia, acoso y discriminación.</p>
	<p>Artículo 7 - Requisitos para el desempeño de la función docente. Para desempeñar funciones docentes es requisito capacidad probada e idoneidad moral.</p>	<p>Se sugiere elaborar orientaciones que incorporen la perspectiva de género e interseccional, para evaluar la capacidad probada e idoneidad moral³.</p> <p>Acciones posibles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un código de ética que incorpore una mirada de DDHH y de género interseccional. 2. Considerar recomendar la formación en derechos humanos, que incluya la perspectiva de género

³ La noción de "idoneidad moral" aparece en varias normativas universitarias que también se deberían considerar. Por ejemplo: Art. 10 del reglamento para la provisión y renovación de cargos que requieren renovación permanente de conocimiento; Art. 1 y Art. 7 del estatuto de los funcionarios que desempeñan tareas que requieren renovación permanente de conocimientos. Desde la perspectiva de la UCVAD que debe analizar situaciones que podrían configurar violencia, acoso o discriminación (en sus diferentes expresiones definidas en la normativa universitaria y nacional), resulta muy complejo hacer una valoración de si actos, omisiones, comportamientos, podrían dar cuenta de una falta de idoneidad moral. Si bien no es resorte del procedimiento de denuncia concluir al

		<p>interseccional como un aspecto positivo para el debido ejercicio de las funciones.</p> <p>3. Reglamentar la incorporación de los deméritos correspondientes en el legajo funcional cuando de los procesos administrativos y sumariales concluyeran que fue responsable de situaciones de violencias, acoso o discriminaciones.</p> <p>Creemos importante que el código de ética explicité las conductas que no son apropiadas, ni admisibles en la Universidad, descritas, valorada o determinada su grado de gravedad en función de el tipo, reiteración, vínculo entre las partes, entre otros aspectos (Exp. 011900-000593-18 - Resolución N° 6; 26/03/2019)</p>
<p>CAPÍTULO II - DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES</p>	<p>Artículos 9 y 10 Artículo 9º- Derechos del personal docente. Son derechos del personal docente de la Universidad de la República, en el marco de lo establecido en este Estatuto y demás normas aplicables, los siguientes: a) Libertad de opinión y de cátedra de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley Orgánica de la Universidad de la República; b) libre elección del objeto y metodología de investigación, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Orgánica, y en coordinación con la unidad académica respectiva; c) igualdad y no discriminación en el acceso, designación, evaluación, renovación y promoción de los cargos docentes así como en el desarrollo de la labor docente; d) sindicalización y huelga, de conformidad con lo dispuesto en la normativa nacional e internacional vigente en nuestro país; e) participación como electores y elegibles de acuerdo a</p>	<p>En el artículo 9º, se sugiere incorporar explícitamente un protocolo para incluir medidas que apunten a evitar situaciones de desigualdad en el acceso, designación, evaluación, renovación y promoción de los cargos docentes y su labor.</p> <p>En el marco de la evaluación de las tareas realizadas, el cumplimiento del plan de trabajo y el ejercicio de las funciones asignadas, deberá tenerse en cuenta las responsabilidades de cuidado que el/la</p>

respecto, si lo debería ser de una investigación administrativa o un sumario. En sintonía con lo anterior, nos preguntamos: ¿Cuáles son los valores morales esperables y cuáles son sus preceptos? Tal vez la Udelar lo debería definir y explicitar. En ese sentido, un Código de ética podría ser un instrumento que ofrezca marco interpretativo y orientación a una noción tan general y abstracta como intangible. El que no esté definida con precisión, abre un sin fin de lecturas y perspectivas morales y éticas que no orientan sobre cómo consensuar la interpretación sobre los "grises"; sobre lo que es interpretable como apropiado o inapropiado, sobre lo que es interpretable como adecuado o inadecuado.

	<p>lo dispuesto en la Constitución, la Ley Orgánica y las ordenanzas universitarias;</p> <p>f) la carrera, estabilidad en el cargo, grado, categoría y carga horaria, en las condiciones previstas en el presente Estatuto. Solo son titulares de este derecho docentes efectivos;</p> <p>g) ser evaluado en el cumplimiento de sus tareas;</p> <p>h) formación a lo largo de su carrera, sujeto a las políticas que fije la Universidad respecto;</p> <p>i) apartamiento de la carrera;</p> <p>j) la remuneración, el descanso diario y semanal y la licencia, sujeto a lo dispuesto en las ordenanzas respectivas;</p> <p>k) la protección en materia de salud y seguridad laboral de acuerdo a lo establecido en la normativa específica y conforme a la naturaleza de su trabajo;</p> <p>l) reconocimiento de la autoría;</p> <p>m) debido procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de la Constitución y lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica;</p> <p>n) consulta a un referente deontológico a efectos de resolver si corresponde excusarse, informar incompatibilidades o conflictos éticos.</p>	<p>funcionario/a docente debió asumir durante el período evaluado.</p> <p>Dichas responsabilidades de cuidados deberán analizarse desde una perspectiva de género que reconozca las desigualdades estructurales que las mujeres e identidades de género feminizadas han padecido a lo largo de la historia y cómo ellas se encarnan específicamente en la situación particular de cada docente.</p> <p>También se deberán considerar otras estructuras de desigualdad que intersectan (identidad de género, étnico-racial, procedencia territorial, cultural, socioeconómica, situaciones de discapacidad, entre otras). Si el/la docente ha transitado por situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ámbito familiar, educativo o laboral, deberá considerarse cómo esto afectó su desempeño laboral en el período evaluado. Para ello se requiere analizar los correspondientes antecedentes (resoluciones universitarias, resoluciones judiciales, informes técnicos especializados).</p> <p>El tratamiento de esta información y documentación deberá ser bajo el estricto cumplimiento de los principios de reserva y confidencialidad</p>
	<p>Artículo 10 - Deberes del personal docente. Son deberes del personal docente de la Universidad de la República, en el marco de lo establecido en este Estatuto y demás normas aplicables, los siguientes:</p> <p>a) cumplimiento de tareas con profesionalidad;</p> <p>b) desempeño obligatorio de tareas de enseñanza de grado, para aquellos que ocupan cargos docentes, cualquiera sea el grado o categoría horaria;</p> <p>c) desempeño de tareas de enseñanza ajustándose a lo establecido en los planes y programas de estudio;</p> <p>d) observancia de los principios de probidad, lealtad, colaboración, buena fe, respeto, imparcialidad, rectitud e idoneidad;</p> <p>e) observancia de la normativa e instrucciones de servicio;</p> <p>f) desempeño acorde a los principios y normas de ética universitaria en el cumplimiento de las funciones docentes;</p> <p>g) desempeño acorde al principio de no discriminación, evitando el trato preferencial o el abuso de poder o de autoridad, debiendo excusarse de intervenir cuando medie cualquier circunstancia que pueda afectar su imparcialidad;</p> <p>h) desempeño acorde a los principios de dignidad, igualdad y solidaridad humana, guardando el debido respeto en el trato, en particular en la vinculación con estudiantes, pacientes y personal a cargo;</p> <p>i) actualización permanente, lo que incluye su formación como docente;</p> <p>j) integración de los tribunales, comisiones asesoras y otras instancias de evaluación para las que haya sido</p>	<p>A su vez, se sugiere - tanto en el artículo 9 y 10- poder establecer, según el compromiso de la Universidad (Exp. 011900-000054-17), una propuesta de sensibilización y formación obligatoria en género y</p>

	<p>designado. El Consejo puede exonerar a los docentes del cumplimiento de este deber cuando medien circunstancias debidamente justificadas;</p> <p>k) comunicación de los resultados de investigación y el depósito de la producción en el repositorio institucional;</p> <p>l) mención de la filiación institucional en las publicaciones u otras formas de difusión de su actividad universitaria.</p>	<p>derechos humanos desde una perspectiva interseccional para cumplir un desempeño acorde al literal g y h del Artículo 10, así como también la actualización de su formación como docentes⁴.</p> <p>También parece oportuno diseñar un proceso específico de capacitación para quienes integren tribunales, comisiones asesoras y otras instancias de evaluación con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en estas instancias.</p>
<p>CAPÍTULO IV. INGRESO Y REELECCIÓN DE CARGOS DOCENTES EFECTIVOS.</p>	<p>Sección II - Provisión de cargos efectivos.</p> <p>Artículo 18 – Procedimiento de provisión de acuerdo al grado. La provisión en efectividad de los cargos docentes de grados 3, 4 y 5 se rige por lo dispuesto en los artículos 20 a 34.</p> <p>La provisión en efectividad de los cargos docentes de grados 1 y 2 se debe realizar mediante concurso abierto de méritos y pruebas o de pruebas.</p> <p>Las reglamentaciones de cada Servicio pueden regular la forma en que se valoran los méritos, las modalidades de las pruebas y su evaluación, además de otros aspectos no contemplados en las disposiciones del presente Estatuto. Cuando se trate de disposiciones relativas a la valoración de los méritos, estas deben establecer que se tenga en cuenta su calidad, independientemente del lugar o la institución en que se hayan generado.</p> <p>Artículo 19- Bases. En el marco de lo dispuesto en este Estatuto, las ordenanzas y reglamentaciones aplicables, todo procedimiento de provisión debe indicar en sus bases al menos:</p> <p>a) el perfil del cargo que incluya las funciones docentes que deben cumplir quien resulte designado y por cuyo desempeño será evaluado, conforme a lo establecido en los artículos 13, 14 y en el capítulo VIII de este Estatuto;</p> <p>b) la especificación de si el cargo a proveer está</p>	<p>Se sugiere que la provisión en efectividad de todos los cargos docentes tome en cuenta los principios y derechos de igualdad y no discriminación respecto a: sexo e identidad de género, raza-etnia, edad, orientación y diversidad sexual, origen nacional o cualquier otra condición social.</p> <p>En cuanto a la evaluación de méritos, sujeto a las reglamentaciones, sugerimos que estos criterios incorporen medidas para promover la igualdad de género.</p> <p>A su vez, sugerimos que las modalidades de las pruebas tomen en cuenta la dimensión de cuidados al momento de establecer sus criterios y asumiendo el rol corresponsable de la Universidad⁵.</p>

⁴ Como antecedente de la formación obligatoria puede apreciarse lo implementado en Universidades en Argentina siguiendo lo dispuesto por la Ley n° 27.499, conocida como "Ley Micaela". En esta se establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado. Por ejemplo, en el 2019 la Universidad de Buenos Aires- Argentina emite una resolución acerca de la obligatoriedad de la capacitación en género. Ver resolución: D:\livecycle\tmp\pdfg-CLDGDEMSLCC01-2_144\d828-248016-befb8d-d58a8e-54b454-e99cae\File.html (uba.ar)

⁵ Se sugiere establecer una resolución que pueda orientar a todos los Servicios y que se tome en cuenta los períodos que no coincidan con

	<p>comprendido en las excepciones a la libre aspiración previstas en el artículo 8º. En el caso de que el desempeño del cargo obligue a un ejercicio profesional definido y reglamentado por ley, debe mencionarse la resolución del Consejo Directivo Central prevista en el literal b) del artículo mencionado;</p> <p>c) la exigencia, cuando corresponda, de una propuesta de trabajo sobre el desempeño del cargo por parte del aspirante, estableciendo sus características y modo de evaluación;</p> <p>d) el número de cargos a proveer. En el caso de llamado a aspirantes debe indicarse si existe la posibilidad de que este número sea ampliado en ocasión de disponerse un concurso.</p> <p>El llamado debe ser publicado en el Diario Oficial y en otros medios que el Servicio determine.</p>	<p>Esta dimensión también debería integrarse en el proceso de evaluación de méritos⁶.</p>
--	--	--

las vacaciones de niñas/os y adolescentes (períodos de mayor demanda en relación a los cuidados). Esto es: enero-febrero, julio, septiembre. A su vez, tomando en cuenta los antecedentes de resoluciones de algunas Facultades - por ejemplo de Humanidades y Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración- se recomienda acordar tomar en consideración el uso de licencia maternal a la hora de fijar las pruebas en concursos de méritos y pruebas (resolución n°36, Consejo de la FHCE del 26 de setiembre del 2022; Exp. N°041160-000047-22, Consejo FCEA). Sería deseable a su vez ampliar la consideración a licencias de cuidados más amplias, tomando en cuenta otras personas dependientes a cargo.

⁶ Como ejemplo de esto, la Universidad Nacional de las Artes - Argentina- el Reglamento de concursos docentes incorpora en el registro de la inscripción al concurso información sobre la composición familiar (consignar si realiza tareas de cuidados o tiene menores a su cargo). Ver ordenanza: https://assets.una.edu.ar/files/contenidos/1656595637_2022-una-re-ordenanza-0030.pdf?_gl=1*pindap*_ga*MTk4MzUwMDY5OS4xNjU2Nzk4MzEz*_ga_DF3EX2TYG9*MTY4NTQ5MTIwNS42LjAuMTY4NTQ5MTIwNS42MzC4wLjA.

<p>CAPÍTULO IV – INGRESO Y REELECCIÓN EN CARGOS DOCENTES EFECTIVOS</p>	<p>Sección III: Provisión de cargos 3, 4 y 5 Artículo 22: Llamado a aspiraciones. Comisión asesora. Vencido el plazo de presentación de aspiraciones, el Consejo debe conformar una comisión asesora integrada con un número impar de miembros no inferior a tres, los que en su mayoría deben ser expertos en el área de conocimiento disciplinario o interdisciplinario del cargo a proveer. Al menos uno de los integrantes debe ser de una unidad académica distinta a la del cargo objeto de llamado. Además de lo establecido en el inciso precedente, en los llamados para la provisión de cargos de grado 4 y 5 al menos uno de los integrantes debe ser ajeno al servicio, pudiendo proceder también de otra institución, nacional o extranjera. Una vez designada la comisión asesora, debe notificarse su integración a los aspirantes. Los integrantes de la comisión asesora pueden ser recusados por cualquiera de los aspirantes dentro del plazo de diez días corridos a partir de la notificación, en cuyo caso se elevarán las actuaciones a un tribunal de recusación, que resolverá al respecto. La solicitud de recusación tiene efectos suspensivos sobre el procedimiento. El tribunal de recusación debe integrarse por el Rector o quien este designe, el Decano de la Facultad o el Director del servicio, según corresponda y el docente de mayor grado y, a igualdad de grado, el más antiguo en la docencia que integre el Consejo Directivo Central. El tribunal de recusación debe expedirse en el término de dos meses a partir de presentada la recusación.</p>	<p>Se sugiere integrar el criterio de una conformación equitativa de varones y mujeres en las comisiones asesoras⁷.</p> <p>A su vez, en el marco de estas comisiones se sugiere promover una formación en género a sus integrantes - titulares y suplentes- que apunte a reconocer cómo realizar la evaluación incorporando esta perspectiva.</p>
---	--	--

⁷ Como antecedente, el Consejo de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración en sesión ordinaria de fecha 5 de julio de 2021, adoptó la resolución N° 70 (Exp. N° 041900-500113-21) - Visto: la propuesta elevada por el Comité de Calidad con Equidad, respecto a la conformación de comisiones asesoras, tribunales y otros espacios de evaluación y toma de decisiones. El Consejo de Facultad resuelve: Aprobar la propuesta presentada por el Comité de Calidad con Equidad, respecto a la conformación de comisiones asesoras, tribunales y otros espacios de evaluación y toma de decisiones, la que se realizará con especial atención a la participación de las mujeres en estos ámbitos, en la búsqueda de conformaciones paritarias, toda vez que ello sea posible.

	<p>Artículo 23 - Estudio de las aspiraciones. La comisión asesora tiene un plazo de tres meses a partir de la notificación al último de sus integrantes de la resolución que dispone su designación, para el estudio de las aspiraciones. Si al cabo de este plazo no se ha pronunciado, el Consejo debe nombrar una nueva comisión, que dispone de un nuevo plazo de tres meses para expedirse.</p> <p>Vencido este último plazo sin pronunciamiento de la comisión asesora, se deben elevar las actuaciones al Consejo y el asunto debe integrar el orden del día. El Consejo dispone de un plazo de un mes para adoptar resolución, el que se puede extender por un plazo adicional de un mes.</p> <p>El informe de la comisión asesora debe contener una evaluación cualitativa de los méritos de cada aspirante considerados en forma individual y comparativa con los de los demás aspirantes presentados. Debe excluir de su evaluación a aquellos interesados cuyas aspiraciones no sean admisibles por no cumplir con lo previsto en el artículo 8°, si fuere aplicable.</p> <p>El informe de la comisión asesora no tiene carácter vinculante para el Consejo.</p>	<p>Se sugiere incorporar la dimensión de cuidados en los procesos de evaluación. Estudiar la posibilidad de generar mecanismos que consideren las necesidades de cuidados de personas dependientes⁸.</p>
--	---	---

⁸ Como antecedentes a considerar en este punto pueden mencionarse los criterios de evaluación de ingreso y renovación al Régimen de Dedicación Total. "(V)... Dicha dedicación se ve comprometida ante diversas circunstancias vitales, siendo una de las más notorias la maternidad y la paternidad. Es razonable asumir que durante el primer año de la vida de un hijo o hija el tiempo que la madre docente o el padre docente tendrán para dedicarse a proseguir con su trabajo académico (en todas sus manifestaciones) se verá restringido sustancialmente. Por ello, parece razonable proponer que la evaluación de la DT se postergue un año en caso de que quien la detente tenga un hijo o hija en el período de la evaluación". *dist_103_11_c_criterios_evaluacion_ver_8set.pdf (udelar.edu.uy). A su vez, el reglamento del Sistema Nacional de Investigación también incorpora en su evaluación esta dimensión: Art.13 ... En caso de maternidad durante un período, las investigadoras que integren cualquiera de los niveles del S.N.I. podrán solicitar una prórroga de su permanencia en el nivel respectivo por un plazo de un (1) año, durante el cual continuarán percibiendo el incentivo económico que correspondiera. *Reglamento-del-SNI-aprobado-28-3-2014.pdf

	<p>Artículo 27: Procedimiento del concurso. a) Concurso abierto. Decretada la provisión por concurso abierto, se debe disponer de inmediato un llamado a inscripciones con un plazo no menor de sesenta días y con las características que se establecieron para el llamado a aspirantes; las pruebas deben iniciarse en un plazo no menor de cuatro meses ni mayor de doce a partir del vencimiento del plazo de inscripción. Cada inscripción debe contener una relación de méritos y antecedentes que tendrá carácter de declaración jurada. El tribunal tiene las facultades previstas en el inciso tercero del artículo 21. b) Concurso limitado. El Consejo debe otorgar a los aspirantes un plazo no inferior a treinta ni mayor a sesenta días, para actualizar los méritos, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. El tribunal tiene las facultades previstas en el inciso tercero del artículo 21. Cuando el concurso limitado sea de méritos y pruebas, éstas deben iniciarse en un plazo no menor de cuatro meses ni mayor de doce a partir del vencimiento del plazo de actualización de los méritos. El Consejo competente puede autorizar el aplazamiento del llamado a inscripciones, de la actualización de los méritos o de la iniciación de las pruebas, mediante resolución adoptada por mayoría de dos tercios de componentes y fundada en razones de interés para la docencia. En los casos de los literales a) y b), todo concursante presentado puede declarar su desistimiento dejando así sin efecto su aspiración, aún después de vencido el plazo de presentación. No obstante, los tribunales deben otorgar puntaje final al concursante que haya desistido luego de comenzadas las pruebas.</p>	<p>Se sugiere incorporar en el punto a) y b) la consideración de una prórroga en el inicio de las pruebas teniendo en cuenta las responsabilidades de cuidado que el/la funcionario/a docente debe asumir durante el período de concurso.</p> <p>También se sugiere tomar en cuenta los periodos de vacaciones escolares/liceales para que las fechas no coincidan.</p>
	<p>Artículo 28: Tribunal de concurso. El tribunal de concurso debe integrarse con un número impar de miembros no inferior a cinco, los que en su mayoría deben ser expertos en el área de conocimiento disciplinario o interdisciplinario del cargo a proveer. Al menos uno de sus integrantes debe ser de una unidad académica distinta a la del cargo objeto de llamado. Además de lo establecido en el inciso precedente, en los concursos para la provisión de cargos de grado 4 y 5 al menos uno de los integrantes debe ser ajeno al servicio, pudiendo proceder también de otra institución, nacional o extranjera. Una vez designado el tribunal, debe notificarse su</p>	<p>Se sugiere incorporar la integración equitativa de varones y mujeres en las comisiones asesoras.</p> <p>A su vez, en el marco del tribunal conformado se sugiere promover una formación en género a sus integrantes - titulares y suplentes- que apunte a reconocer cómo realizar la evaluación incorporando esta perspectiva.</p>

	<p>integración a los concursantes.</p> <p>Los miembros de los tribunales de concurso pueden ser recusados por cualquiera de los concursantes dentro del plazo de diez días corridos a partir de la notificación. La solicitud de recusación tiene efectos suspensivos sobre el procedimiento.</p> <p>El tribunal de recusación debe integrarse por el Rector o quien este designe, el Decano de la Facultad o Director del servicio, según corresponda y el docente de mayor grado y a igualdad de grado el más antiguo en la docencia que integre el Consejo Directivo Central.</p> <p>El tribunal de recusación debe expedirse en el término de dos meses a partir de presentada la recusación.</p>	
--	---	--

	<p>Artículo 29: Actuación del tribunal. El tribunal de concurso debe actuar en todas las instancias con la presencia de la totalidad de sus miembros. Puede darse cumplimiento a esta disposición mediante el empleo de medios tecnológicos siempre que se asegure la igualdad de condiciones de participación de todos los integrantes y la de los concursantes. Debe dejarse constancia de las comunicaciones producidas a distancia y los acuerdos adoptados.</p> <p>En caso de que se produzca la desintegración del tribunal, se lo debe volver a integrar antes de continuar con las instancias restantes. En caso de producirse la desintegración cuando existan pruebas no calificadas, se procurará preservarlas, salvo que la naturaleza de la prueba lo impida.</p> <p>El miembro de un tribunal de concurso que citado dos veces faltare sin causa justificada, queda automáticamente cesante y debe ser reemplazado por el Consejo.</p> <p>El tribunal debe notificar a los concursantes la calificación de los méritos, la de cada una de las pruebas y el fallo final. Cuando se trate de un concurso abierto, en el mismo acto en que se notifique la calificación de los méritos, debe notificarse la exclusión de aquellos concursantes cuya aspiración no sea admisible por no cumplir con lo previsto en el artículo 8°, si fuere aplicable. Cuando un concurso limitado sea de méritos, el tribunal debe expedirse en un plazo máximo de cuatro meses, sin perjuicio de los plazos que establezcan las reglamentaciones de los servicios respetando dicho máximo.</p> <p>El tribunal debe informar de inmediato al Consejo toda actuación de cualquier concursante que pueda merecer sanción, pudiendo interrumpir a esos efectos la continuación del concurso. El Consejo debe disponer los procedimientos pertinentes y previo otorgamiento del derecho de defensa, podrá sancionar al infractor. La sanción puede consistir en amonestación, eliminación del concursante y prohibición hasta por cinco años de presentarse a nuevos llamados y concursos, sin perjuicio de otras sanciones, si se trata de un integrante del personal del servicio. La sanción debe comunicarse a las otras dependencias universitarias de las que el concursante sea funcionario.</p>	<p>Se sugiere incorporar en los instrumentos que regulan su implementación que los casos en los que miembros de tribunales falten sin previo aviso o debida antelación, se considerarán como causas justificadas aquellas situaciones o circunstancias por las que el docente debió asumir responsabilidades y tareas directas de cuidados a otras personas de su entorno personal-familiar</p>
--	---	---

	<p>Artículo 31 – Fallo del tribunal. El tribunal debe otorgar los puntajes de acuerdo a lo establecido en este Estatuto, los reglamentos de los servicios, demás normas aplicables y los criterios que defina al comenzar su actuación, los que deben constar en actas.</p> <p>Los puntajes se deben adjudicar mediante votación fundada, de la cual también se debe dejar constancia circunstanciada en actas. El fallo debe contener una lista de prelación de los concursantes ordenada en orden decreciente de puntajes que excluya a aquellos que no obtengan el puntaje mínimo requerido.</p> <p>Cuando ninguno de los concursantes obtuviera el puntaje mínimo requerido, el fallo del tribunal debe declarar desierto el concurso.</p> <p>Cuando el fallo del tribunal indique que dos o más ganadores tienen igual puntaje, debe proceder al desempate mediante una prueba.</p> <p>El fallo del tribunal en cuanto a su contenido es inapelable, debiendo el Consejo homologarlo a menos que declare su nulidad por vicios graves de procedimiento.</p>	<p>Se sugiere promover que en los procesos de selección/contratación frente a igualdad de méritos, se establezca como criterio de desempate la selección del sexo subrepresentado respecto a la composición del colectivo, departamento, categoría laboral. (Art. 31) ⁹</p>
--	---	--

⁹ EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DISEÑO Y URBANISMO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 8 DE SETIEMBRE DE 2021, ADOPTÓ LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN: 12. (Exp. Nº 031760-500352-21) (Dist. Nº 1805/21)

VISTO: lo establecido en los Arts. 8 y 31 del Estatuto del Personal Docente de la Udelar:

CONSIDERANDO: la propuesta elevada por la Comisión de Asuntos Docentes de esta Casa de Estudios; RESUELVE: Promover ante el Consejo Directivo Central las siguientes modificaciones a los Arts. 8 y 31 del Estatuto del Personal Docente: 1. que ante situaciones específicas y debidamente fundamentadas, se permita a los servicios establecer el género como una de las restricciones al principio de libre aspiración a cargos docentes. 2. que en caso de empate en un concurso puedan ser ponderadas las cuestiones de género para su resolución. 12 votos - unanimidad. Montevideo, 10 de Septiembre de 2021 Pase a la DIRECCIÓN GRAL. JURÍDICA

	<p>Artículo 34: Toma de posesión. Entre la notificación de la designación y la toma de posesión en el cargo no debe transcurrir un plazo mayor de treinta días, salvo cuando se disponga otra cosa por resolución expresa del Consejo respectivo. Este plazo no puede extenderse más allá de 180 días. En caso de que no se tome posesión en el plazo establecido, el Consejo puede revocar la designación y proceder de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.</p>	<p>Se sugiere considerar situaciones de licencia por maternidad, paternidad, y/o aspectos específicos que tengan que ver con situaciones de cuidados a niños/as, adultos/as mayores y personas con discapacidad y/o enfermedad.</p>
	<p>Artículo 35: Plan de trabajo. Dentro de los treinta días de la toma de posesión en el cargo, el docente debe presentar un plan de trabajo a fin de acordarlo con la dirección de la unidad académica respectiva. Para los grados 3, 4 y 5, se debe tener en cuenta la propuesta de trabajo que el docente haya presentado al aspirar al cargo. Transcurridos treinta días sin que se logre acuerdo, el plan de trabajo debe elevarse al órgano jerarca del servicio, quien resuelve en definitiva.</p>	<p>Se sugiere considerar situaciones de cuidados a niños/as, adultos/as mayores y personas enfermas y personas con discapacidad y/o enfermedad.</p>
<p>CAPÍTULO IV – INGRESO Y REELECCIÓN EN CARGOS DOCENTES EFECTIVOS</p>	<p>Sección IV - Reelección Artículo 37: Reelección. Quien ocupe en efectividad un cargo docente tiene derecho a ser reelegido por los períodos que se establecen en esta Sección, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 7°, de acuerdo a su evaluación de desempeño, según el grado y categoría horaria y conforme a los parámetros que, a tales efectos, fijan los servicios.</p>	<p>Se sugiere en todos los casos de evaluación de desempeño con vistas a la reelección de quien ocupa en efectividad un cargo docente, se deberá tener en cuenta también las circunstancias especiales referidas a situaciones de cuidados, que puedan haber afectado aquel desempeño</p> <p>A su vez, la sensibilización y formación en género puede establecerse como requisito para la renovación o toma de posesión de Grados 3 a 5, así como considerar la obligatoriedad de formación en quienes recién ingresan a la carrera docente como requisito a valorar en los concursos y a considerar para la renovación de cargos.</p> <p>Si el/la docente ha padecido situaciones de violencia, acoso o discriminación en el</p>

		<p>ámbito familiar, educativo o laboral, deberá considerarse cómo esto afectó su desempeño. Para ello se requiere analizar los correspondientes antecedentes (resoluciones universitarias, resoluciones judiciales, informes técnicos especializados). El tratamiento de esta información y documentación deberá ser bajo el estricto cumplimiento de los principios de reserva y confidencialidad</p>
	<p>Artículo 40: Plan de trabajo para el nuevo periodo. Dentro de los sesenta días de notificada la resolución que dispone la reelección, el docente debe acordar con la unidad académica el plan de trabajo para el periodo que comienza, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35.</p>	<p>Se sugiere considerar situaciones de cuidados a niños/as, adultos/as mayores, personas enfermas y personas con discapacidad.</p>
	<p>Sección V- Plazos de designación inicial Artículo 43: Periodos de reelección y ocupación total. Los periodos de reelección y en su caso las limitaciones temporales de ocupación de los cargos docentes son los siguientes:</p> <p>1- Quien ocupe en efectividad un cargo docente de grado 3, 4 o 5 puede ser reelegido por períodos sucesivos de cinco años sin que se encuentre limitado en el número de reelecciones.</p> <p>2- Quien ocupe en efectividad un cargo docente de grado 2 puede ser reelegido hasta por tres veces por períodos de tres años cada uno. Mediante ordenanza, dictada a propuesta del Consejo respectivo, se puede establecer un número menor de reelecciones.</p> <p>La suma del plazo de permanencia en carácter interino y efectivo en un cargo de grado 2 en la misma unidad académica, no debe superar los doce años, pudiendo reducirse el periodo final de reelección o renovación a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este inciso. Este límite de permanencia no es aplicable cuando al docente se le haya concedido o renovado el régimen de Dedicación Total o cuando exista informe favorable para la concesión del régimen de Dedicación Total por parte</p>	<p>Se sugiere promover la postergación por un año y medio de la evaluación para los casos de: licencia por maternidad/paternidad y licencia por adopción.</p> <p>A su vez, si durante el periodo de evaluación se han tenido situaciones de cuidados a otras personas - adultas/os mayores, personas con discapacidad, otros familiares con algún tipo de enfermedad - también debe considerarse una prórroga acorde a la situación específica.</p> <p>También considerar que ante la reelección debería valorarse la "idoneidad moral", atributo que como se recomienda más arriba, debe ser definido, valorado y regulado, como excluyente</p>

	<p>de la Comisión Central de Dedicación Total.</p> <p>3- Quien ocupe en efectividad un cargo docente de grado 1 puede ser reelegido por única vez por un periodo de tres años.</p> <p>La suma del plazo de permanencia en carácter interino y efectivo en un cargo de grado 1 en una misma unidad académica, no debe superar los seis años, pudiendo reducirse el periodo final de reelección o prórroga a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este inciso.</p> <p>4- Cuando una docente, cualquiera sea el grado del cargo ocupe, se encuentre usufructuando o haya usufructuado licencia por maternidad durante el periodo respectivo, se prorroga automáticamente el plazo de ocupación por un año. Cuando un docente haya usufructuado licencia por paternidad o adopción, se prorroga automáticamente el plazo de ocupación por seis meses.</p> <p>6- Sin perjuicio de lo establecido en los numerales precedentes, los plazos máximos de ocupación de los cargos, pueden extenderse en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando un docente de grado 2 se encuentre finalizando una carrera de posgrado, puede prorrogarse el plazo de ocupación por un año más. La resolución requiere el voto conforme de dos tercios de componentes del Consejo respectivo.</p> <p>b) Cuando un docente de grado 1 se encuentre cursando una carrera de posgrado, puede prorrogarse el plazo de ocupación por un año más. Esta resolución requiere para su adopción la misma mayoría prevista en el literal anterior.</p> <p>c) Cuando un docente de grado 1 o 2 haya sido considerado con méritos para aspirar a un cargo de grado superior (capítulo VII) y no exista disponibilidad para efectuar el llamado respectivo, puede ser reelegido por un periodo adicional. La resolución requiere el voto conforme de dos tercios de componentes del Consejo.</p> <p>d) En los casos de prórroga por un año previstos en los numerales 4 y 5, dicho periodo no será computado a los efectos del cálculo del plazo máximo de permanencia.</p> <p>5-</p>	<p>para el ejercicio de la función docente.</p>
<p>CAPÍTULO V: REGÍMENES DE CARGOS INTERINOS</p>	<p>Artículo 45: Período de designación y ocupación total. La designación interina se puede realizar por periodos de hasta un año, prorrogables por períodos de igual duración y no más allá de la provisión efectiva del cargo. Cuando una persona se haya desempeñado en el mismo cargo interino por cuatro años, el Consejo debe realizar un llamado para su provisión efectiva o interina. Quien ocupaba el cargo puede presentar su aspiración, siempre y cuando no resulte excluido en virtud de los plazos</p>	<p>Se sugiere en todos los casos de evaluación de desempeño con vistas a la reelección de quien ocupa en efectividad un cargo docente, se deberá tener en cuenta también las circunstancias especiales referidas a situaciones de cuidados, que puedan haber afectado aquel desempeño</p>

	<p>máximos de ocupación previstos en el artículo 43.</p> <p>En caso que el docente se encuentre finalizando una carrera de posgrado, puede ser prorrogado por un año más.</p> <p>Aquel docente cuyo periodo de desempeño termina durante el usufructo de una licencia por maternidad, paternidad o adopción, queda prorrogado automáticamente hasta la finalización de la mencionada licencia. Cuando se trate de docentes interinos de grado 1 y 2 que hayan sido considerados con méritos para aspirar a un cargo de grado superior (capítulo VII) y no exista disponibilidad para efectuar el llamado respectivo, pueden ser prorrogados por un periodo adicional de hasta un año. La resolución requiere el voto conforme de dos tercios de componentes del Consejo.</p>	<p>A su vez, la sensibilización y formación en género puede establecerse como requisito para la renovación o toma de posesión de Grados 3 a 5, así como considerar la obligatoriedad de formación en quienes recién ingresan a la carrera docente como requisito a valorar en los concursos y a considerar para la renovación de cargos.</p> <p>Si el/la docente ha padecido situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ámbito familiar, educativo o laboral, deberá considerarse cómo esto afectó su desempeño. Para ello se requiere analizar los correspondientes antecedentes (resoluciones universitarias, resoluciones judiciales, informes técnicos especializados). El tratamiento de esta información y documentación deberá ser bajo el estricto cumplimiento de los principios de reserva y confidencialidad</p>
<p>CAPÍTULO VI- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DOCENTES</p>	<p>Artículo 46:</p> <p>Docentes contratados. Puede contratarse a personas que posean capacidad probada e idoneidad moral para desempeñar transitoriamente tareas docentes determinadas correspondientes a las funciones docentes previstas en los artículos 1° y 2°.</p> <p>Dicha contratación puede realizarse en forma directa, o si el servicio así lo resuelve, mediante llamado abierto a aspiraciones.</p> <p>Las tareas docentes a desempeñar por las personas contratadas deben estar definidas en la resolución de contratación y renovación o en las bases del llamado a aspiraciones.</p> <p>En la contratación se debe definir a efectos de la remuneración, la equivalencia a un grado docente y una carga horaria; no son aplicables a los docentes contratados los artículos 13 y 14.</p> <p>La contratación inicial para desempeñar tareas en esta</p>	<p>Se sugiere que se tome en cuenta en la renovación puedan tomarse en cuenta situaciones de cuidados. A su vez, retomando el Art.45 del EPD se sugiere incluir que aquel docente cuyo periodo de desempeño termina durante el usufructo de una licencia por maternidad, paternidad o adopción, queda prorrogado automáticamente hasta la finalización de la mencionada licencia.</p> <p>También considerar que ante la reelección debería valorarse la "idoneidad moral", atributo que como se</p>

	<p>calidad no debe superar un año, pudiendo renovarse por períodos no mayores a un año cada uno. En ningún caso la contratación podrá superar el máximo de tres años continuos de desempeño.</p> <p>Cuando se trate de Programas financiados con fondos centrales concursables, cuya duración exceda los tres años, el Consejo Directivo Central, por 2/3 de componentes, podrá habilitar en las bases respectivas, que las contrataciones que se realicen en el marco de esos programas superen el límite de tres años previsto en el inciso anterior. En estos casos, la contratación no podrá superar el máximo de cinco años continuos de desempeño.</p>	<p>recomienda más arriba, debe ser definido, valorado y regulado, como excluyente para el ejercicio de la función docente.</p>
CAPÍTULO VII: MOVILIDAD	<p>Artículo 51: Comisión Central de Promoción de la Carrera Docente. Se crea la Comisión Central de Promoción de la Carrera Docente, que tiene como cometidos los siguientes:</p> <p>a) proponer políticas de desarrollo de la carrera docente;</p> <p>b) proponer los criterios específicos que se utilizarán en la evaluación central;</p> <p>c) supervisar y evaluar los procesos de movilidad vertical;</p> <p>d) proponer normas complementarias, entre ellas la Ordenanza prevista en el artículo 50º;</p> <p>e) procurar la coordinación del sistema de movilidad entre Áreas y Servicios; y</p> <p>f) Asesorar al Consejo Directivo Central en materia de Carrera Docente. Mediante Ordenanza se debe reglamentar su integración y funcionamiento.</p>	<p>Se sugiere que esta comisión integre la perspectiva de género en todos sus cometidos, entre ellos: la formulación de políticas, propuesta de criterios, evaluación, entre otros. Sería oportuno que quienes conforman la Comisión tengan formación en temas de género.</p>
	<p>Artículo 52: Extensiones y reducciones horarias. Los cargos se deben proveer asignando una carga horaria fija dentro de la categoría horaria correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo N.º 14.</p> <p>Las extensiones y reducciones horarias pueden ser permanentes o temporales.</p> <p>Las extensiones y reducciones horarias permanentes tienen como consecuencia una modificación permanente del cargo en cuanto a la categoría y carga horaria a partir de la resolución del Consejo que así lo dispone, por el periodo de desempeño que está transcurriendo y los siguientes. Para este tipo de extensiones y reducciones horarias se requiere el acuerdo del docente, quien tiene derecho a volver a su cargo y categoría original. Este derecho sólo puede ejercerse dentro de los dos años</p>	<p>Se sugiere incluir en las reducción horaria criterios asociados a las situaciones de cuidados de los/as docentes¹⁰</p>

¹⁰ Una referencia a tomar en cuenta es el Plan Concilia, impulsado por muchas Universidades españolas. Ver: https://www.uv.es/ruiqeu2/conciliacion_teletrabajo/1.%20INFORME%20GRUPO%20CONCILIA%202014.pdf

	<p>inmediatos posteriores a la resolución del Consejo que dispuso la extensión o reducción, teniendo efecto a partir del nuevo periodo en caso de que sea reelecto.</p> <p>En virtud de una reestructura, el Consejo puede disponer, aun prescindiendo de la voluntad del docente, una extensión o reducción horaria permanente. Para que opere esta modificación se requiere una resolución que disponga la reestructura aprobada por una mayoría de dos tercios de componentes del Consejo, que identifique expresamente los cargos afectados y establezca las nuevas cargas horarias. En estos casos la modificación de la carga horaria opera para el nuevo periodo, en caso de que el docente sea reelecto.</p> <p>En todos los casos de concesión de extensiones y reducciones horarias permanentes, debe acordarse un nuevo plan de trabajo de conformidad con lo dispuesto en los artículos Nos. 35 y 40.</p> <p>Las extensiones y reducciones horarias temporales requieren también el acuerdo del docente y resolución del Consejo. Pueden otorgarse por períodos de hasta un año. Cuando las extensiones horarias temporales se financien con rubros no contingentes pueden ser renovadas por períodos de hasta un año y no deben extenderse por más de cinco años consecutivos. En estos casos, para volver a conceder una nueva extensión temporal es necesario que transcurra un lapso de dos años desde la finalización de la última extensión horaria otorgada. Esta limitación temporal no se aplica cuando las extensiones no impliquen cambio a otra categoría horaria de las previstas en el artículo 14.</p> <p>Tampoco será aplicable el límite temporal previsto en el inciso anterior, cuando las extensiones horarias se financien con fondos contingentes, tales como fondos de libre disponibilidad o fondos presupuestales concursables.</p> <p>Las extensiones y reducciones horarias deberán ser otorgadas y en su caso renovadas en alguna de las cargas horarias fijas establecidas en el artículo N.º 14, aún en los casos en que dicha disposición no haya entrado en vigencia y cualquiera sea la modalidad de la extensión horaria y los fondos con que se financie.</p>	
	<p>Artículo 56: Traslado del cargo. Se puede disponer el traslado de un docente con el cargo respectivo hacia un servicio distinto al que pertenece, siempre que se cuente con la voluntad del docente y la aprobación de los Consejos de los servicios de origen y destino. La resolución del Consejo del servicio de destino puede aprobar adecuaciones del plan de trabajo del docente.</p> <p>El traslado del cargo no interrumpe el periodo de designación o reelección que el docente venía</p>	<p>Se sugiere que si el traslado es una medida de protección en el marco de un procedimiento de denuncia por VAD en curso, o como recomendación de un Equipo técnico de VAD del Servicio o de la UCVAD, esto sería como parte del fundamento</p>

	<p>desempeñando en el servicio de origen.</p> <p>Para la primera reelección del docente en el nuevo servicio, se debe tener en cuenta la actuación del docente en las distintas tareas cumplidas en los dos servicios.</p> <p>Dentro del plazo de un año contado a partir de la resolución del último Consejo que haya aprobado el traslado, el docente tiene derecho a retornar al servicio de origen. Vencido el plazo, el cargo pertenece definitivamente al servicio de destino.</p>	que justifica el traslado.
CAPÍTULO VIII: EVALUACIÓN DOCENTE	<p>Artículo 62: Contenido. En la evaluación de la actividad docente se debe considerar en forma cualitativa e integral el desempeño del docente en el cumplimiento de las funciones de los artículos 1° y 2°, según lo preceptuado por los artículos 13 y 14 de este Estatuto. Los informes de evaluación deben tener en cuenta el informe de actividades presentado por el docente, así como el cumplimiento del plan de trabajo que fuera coordinado con la unidad académica. Se deben ponderar también las circunstancias especiales que pudiesen haber afectado el desempeño docente tales como la maternidad, la paternidad y la enfermedad.</p>	<p>Se sugiere para la evaluación de la actividad docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorar la evaluación estudiantil en relación a un trato respetuoso y un ambiente libre de violencia. - Considerar la existencia de sanciones disciplinarias. - considerar otras situaciones de cuidados como adultos/as mayores, situaciones de discapacidad. <p>Como se sugirió en el Artículo 1° y 2°, la creación de un código de ética también será guía y orientación para la evaluación docente.</p>
CAPÍTULO IX- CESE	<p>Artículo 68: Cese de docentes contratados, profesores visitantes y docentes libres.</p> <p>Un docente cesa en las funciones que tiene asignadas por las causales mencionadas en los literales a, b, d y e del artículo 66 y además por:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) por el vencimiento del periodo de contratación, designación o autorización para cumplir funciones; b) por cumplirse los plazos de desempeño total establecidos en los artículos 46 a 48; c) por alcanzar el límite de edad en el caso de los docentes libres y los docentes contratados, con excepción de lo que se dispone en inciso tercero del artículo 69. 	Se recomienda acompañar dicha normativa con la Ordenanza de acoso violencia y discriminación
TÍTULO II RÉGIMEN DE DEDICACIÓN TOTAL PARA PERSONAL	RENOVACIÓN	
	<p>Artículo 82: Para la renovación del régimen se tendrán en cuenta los antecedentes del docente, dando preferente atención al</p>	Se sugiere en el caso de la renovación, además de tomar en cuenta las

<p>DOCENTE CAPÍTULO 1</p>	<p>desempeño de sus funciones, en su conjunto, en el periodo de concesión o renovación que expira. Se dará preponderancia en esta apreciación a la producción científica original u otras formas de actividad creadora a la orientación de docentes e investigadores en formación y a la docencia especializada, atendiendo a la correcta orientación y a la adecuada intensidad de estas actividades; también se tendrá en cuenta la calidad y dedicación en las otras actividades propias de las funciones desempeñadas.</p> <p>De ser necesario, se apreciará la medida en que las condiciones de salud del docente durante el periodo que expira pueden haber alterado significativamente su rendimiento.</p>	<p>condiciones de salud del docente durante el periodo, tomar en cuenta situaciones en las que debió asumir responsabilidades y tareas directas de cuidados a otras personas de su entorno personal-familiar durante el período de evaluación y que son fundamento fehaciente de haber alterado significativamente su rendimiento y dedicación.</p>
	<p style="text-align: center;">Comisiones de Dedicación Total</p> <p>Artículo 83: El Consejo de cada Facultad designará una Comisión de Dedicación Total integrada por tres miembros con sus respectivos suplentes; dos de los integrantes, al menos, deberán ser investigadores en actividad, lo mismo que sus suplentes. Los integrantes de la Comisión durarán dos años en sus funciones y podrán ser designados nuevamente, continuando en sus cargos hasta la designación de sus sucesores.</p> <p>Esta Comisión se interesará directamente por la labor desarrollada por los docentes con dedicación total y elevará al Consejo los informes que éste le solicite o que correspondan de acuerdo con este Título, así como las observaciones que considere convenientes.</p> <p>También será cometido de la Comisión estudiar y proponer las medidas conducentes a fomentar y mejorar el régimen.</p> <p>Para el desempeño de sus cometidos la Comisión podrá recabar los asesoramientos e informes que considere convenientes.</p>	<p>Se sugiere poder integrar el criterio de integración equitativa de varones y mujeres en las comisiones de Dedicación Total.</p>
	<p style="text-align: center;">Prórroga</p> <p>Artículo 87: En todos los casos de renovación en que la solicitud haya sido presentada en el plazo previsto en el Artículo 81 y no haya sido denegada y en los cuales haya vencido el periodo de concesión o renovación anterior sin que haya recaído resolución del Consejo Directivo Central, dicha concesión o renovación anterior quedará prorrogada ipso facto hasta producirse tal resolución. En caso de ser ésta favorable, el nuevo periodo se contará a partir de la fecha de la misma.</p>	<p>Se sugiere en el caso de la prórroga, además de tomar en cuenta las condiciones de salud del docente durante el periodo, tomar en cuenta situaciones de cuidados durante el período de evaluación y que pueden haber alterado significativamente su rendimiento.</p>
	<p>CESE, SUSPENSIÓN, INTERRUPCIÓN</p>	

	<p>Artículo 90:</p> <p>a) Por cesar en todos sus cargos efectivos, con la sola excepción establecida en la segunda parte del artículo 77;</p> <p>b) Por haber expirado el último periodo de concesión o renovación, prorrogado en su caso, sin que se haya presentado solicitud de renovación o habiendo sido ésta denegada. Este inciso será aplicado una vez cumplida la notificación a que alude el artículo 81;</p> <p>c) Por tomar posesión de otro cargo docente -en las condiciones del artículo 88, penúltimo párrafo- excepto cuando haya recaído resolución favorable sobre una solicitud de permanencia en el régimen que incluya dicho cargo;</p> <p>d) Por renuncia aceptada; la renuncia deberá presentarse al Consejo de la Facultad respectiva; éste la elevará con su opinión al Consejo Directivo Central, quien resolverá en definitiva sobre su aceptación;</p> <p>e) Por retiro del régimen, que deberá fundarse en ineptitud, omisión o delito, en la forma estipulada en el artículo 92. En especial se reputará omisión, tanto a estos efectos como a los de una posible destitución, el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el artículo 74 de este Estatuto.</p>	<p>Se recomienda acompañar dicha normativa con la Ordenanza de acoso violencia y discriminación</p>
	<p>Artículo 94: El horario normal de trabajo de los docentes en régimen de dedicación total será de cuarenta horas semanales.</p>	<p>Se sugiere establecer un ámbito especializado - equipo técnico - que considere situaciones de cuidados o relativas a VAD - con relación a este último resulta importante la conformación del equipo técnico con independencia técnica, pero no sería vinculante al Consejo correspondiente. Además debería de establecerse una temporalidad de la vigencia de esa situación sujeta a revisión y actualización.</p>

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 8	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 13/12/2023 Estado: Coursado
--	---	--

TEXTO

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 19 DE DICIEMBRE DE 2023, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

48.
(Exp. 031760-500352-21) - Tomar conocimiento de las resoluciones adoptadas por el Consejo de la Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo en los meses de diciembre de 2020 y setiembre de 2021 en ejercicio de atribuciones delegadas, antecedentes que lucen en el distribuido N° 1379.23.
(17 en 17)

Pase a Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo

Firmado electrónicamente por MARINA VERONICA HERNANDEZ PEREZ el 26/12/2023 10:14:24.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 9	Oficina: SECCIÓN CONSEJO - APOYO A LOS ÓRGANOS DE COGOBIERNO - ARQUITECTURA Fecha Recibido: 26/12/2023 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Montevideo, 20 de febrero de 2024.

Se constata que el contenido de la resolución del CDC de la actuación N° 9, no corresponde a estos obrados.

Vuelva a SECRETARÍA GENERAL - CDC

María Inés Tejera

Directora (s) del Dpto. Apoyo al Cogobierno

FADU - UDELAR

Firmado electrónicamente por MARÍA INES TEJERA DA CUNHA el 20/02/2024 16:06:30.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 10	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 20/02/2024 Estado: Cursado
--	--	---

TEXTO

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 5 DE MARZO DE 2024, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

2.
(Exp. 031760-500352-21) - Solicitar opinión y eventualmente propuesta de la Comisión de Implementación del nuevo Estatuto del Personal Docente respecto a la inquietud recibida del Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo y de la Comisión Abierta de Equidad de Género tendiente a la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente, antecedentes que lucen en el distribuido N° 135.24. (17 en 17)

Pase al Departamento de Comisiones y Claustro General.

Firmado electrónicamente por MABEL ROSARIO DE SALVO RUIZ el 07/03/2024 11:50:41.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 11	Oficina: DEPARTAMENTO DE COMISIONES Y CLAUSTRO GENERAL – OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 07/03/2024 Estado: Cursado
--	--	--

TEXTO

Se adjunta resolución de la Comisión de Implementación del Estatuto del Personal Docente.

Pase a Secretaría General - CDC

Firmado electrónicamente por MARÍA FERNANDA RECALT HERNÁNDEZ el 22/05/2024 17:39:24.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Nota respuesta FADU-CAEG.pdf	143 KB	20/05/2024 15:25:49



COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE

La Comisión de Implementación del Estatuto del Personal Docente, reunida en fecha 10 de mayo de 2024 manifiesta su parecer en cumplimiento de la resolución N° 2 del Consejo Directivo Central, de fecha 5/3/2024, respecto de “*solicitar opinión y eventualmente propuesta de la Comisión de Implementación del nuevo Estatuto del Personal Docente respecto a la inquietud recibida del Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo y de la Comisión Abierta de Equidad de Género tendiente a la incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Estatuto del Personal Docente*” (Exp. 031760-500352-21).

Es preciso señalar que la propuesta realizada por el Consejo de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo (FADU) consiste en la modificación de los artículos 8 y 31 del Título I del EPD, con el propósito de promover acciones afirmativas que contribuyan a reducir la brecha de género en la estructura de cargos docentes del servicio. Por otro lado, la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) ha realizado una revisión general del estatuto aportando comentarios y/o sugerencias de diversa índole. Para dar respuesta a lo solicitado por el Consejo Directivo Central se procederá en primer lugar a emitir opinión sobre lo propuesto por FADU que implicaría necesariamente modificaciones estatutarias, para luego poner el foco en el documento elaborado por la CAEG.

Respecto de la posibilidad de modificación del **Art. 31° del EPD**, el mismo establece que: “[...] *Cuando el fallo del tribunal indique que dos o más ganadores tienen igual puntaje, debe proceder al desempate mediante una prueba. El fallo del tribunal en cuanto a su contenido es inapelable, debiendo el Consejo homologarlo a menos que declare su nulidad por vicios graves de procedimiento*”.

En este sentido, se entiende que el estatuto establece una forma de desempate que, según la continuidad de la lógica académica con la que se cumple el procedimiento en general, se realizará “*mediante una prueba*”. Es decir, se asume que de existir un eventual empate, su resolución se sustancia en una nueva forma de constatar diferencias de carácter académico, en base a un desempeño probado en un evento añadido, que mantiene la lógica concursiva. La comisión entiende conveniente, por tanto, que persista la lógica académica en los mecanismos de provisión de cargos por concurso, sin perjuicio de considerar que deben atenderse las verdaderas causas que operan en términos de discriminación o desigualdad.

De esta manera, se entiende inconveniente modificar el Estatuto en su **Art. 31°** sino garantizar que los llamados y concursos tengan los debidos resguardos que aseguren procesos claros y libres de sesgos de discriminación, lo cual no es necesariamente materia estatutaria. Estas medidas, mucho más dinámicas que el Estatuto respecto de la vida cotidiana de la institución, se construyen en la observancia de las decisiones que regulan habitualmente los llamados en los servicios (v.gr. Bases de llamados a aspiraciones y concursos; conformación de comisiones asesoras y tribunales; medidas de promoción de carrera docente; bases de convocatorias de proyectos; entre otras).

En cuanto a la modificación del **Art. 8°**, en este se establecen algunas restricciones a la libre aspiración a los cargos docentes. La comisión entiende que modificar el artículo, en el sentido



de lo solicitado por el Consejo de FADU, en cuanto a “*establecer el género como una de las restricciones al principio de libre aspiración a cargos docentes*”, exigiría un análisis minucioso sobre su adecuación a normas constitucionales, de derecho internacional y legales, particularmente en lo que refiere a cuál es la norma hábil para limitar derechos, ya que el alcance de la propuesta podría exceder el contenido constitucionalmente reservado a normas estatutarias y las competencias de la Udelar para su regulación.

Finalmente, la comisión considera pertinentes y orientadoras -para su trabajo de seguimiento e implementación del EPD en particular y para la Udelar en general-, el conjunto de sugerencias contenidas en el informe remitido al Consejo Directivo Central por la Comisión Abierta de Equidad y Género.

En este sentido, señala, tal como se ha sostenido en el ámbito del derecho internacional, que cualquier enfoque de cambios normativos o programáticos puramente formal no es suficiente para garantizar la no discriminación. Las medidas especiales que puedan adoptarse deben ser precedidas de diagnósticos claros, de análisis sobre los antecedentes particulares del problema que se busca resolver y de los contextos en que se aplicarán, así como de su adecuación al logro de los objetivos propuestos.

Asimismo, se entiende que las leyes (v.gr. Ley Orgánica de la Udelar de 1958) o los estatutos (v.gr. Estatuto del Personal Docente de 1968 cuya reforma parcial constituye el estatuto en implementación) son normas de mediana-larga duración y portadoras de regulaciones generales que no siempre permiten reaccionar rápidamente a las situaciones dinámicas de la vida institucional.

Por este motivo, se considera que las orientaciones y sugerencias de la CAEG, más que formar parte de materia estatutaria, deberían sustanciarse por las medidas regulares ya referidas, al alcance de los órganos de decisión cotidiana de los servicios, muchas de las cuales son parte obligada del tránsito por los procesos de acreditación de calidad con equidad en que no pocos servicios universitarios se encuentran y que debemos colaborar en ampliar y profundizar.

	Expediente Nro. 031760-500352-21 Actuación 12	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 22/05/2024 Estado: Reservado
--	--	---

TEXTO