



**Nº de expediente: 071900-000110-25**

**Fecha: 18.11.2025**

**Universidad de la República Uruguay - UDELAR**



**ASUNTO**

LA COMISIÓN DE GÉNERO Y ASESORA EN MATERIA DE APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS CENTRALES SOBRE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ELEVA A CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO DE FACULTAD EL INFORME DE LA DIMENSIÓN I DEL MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO (MCEG) - DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y EL PLAN DE ACCIÓN.

|                              |                                             |
|------------------------------|---------------------------------------------|
| Unidad                       | SECCION COMISIONES - MEDICINA               |
| Tipo                         | INFORMES AL CONSEJO                         |
| Tema:                        | Diagnóstico Organizacional y Plan de Acción |
| Período desde:               |                                             |
| Período hasta:               |                                             |
| Fecha límite para responder: |                                             |
| Dependencias involucradas:   |                                             |

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

|  |                                                               |                                                                                            |
|--|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Expediente Nro. 071900-000110-25</b><br><b>Actuación 1</b> | Oficina: SECCION<br>COMISIONES - MEDICINA<br>Fecha Recibido: 18/11/2025<br>Estado: Cursado |
|--|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|

## TEXTO

Sección Comisiones cumple en adjuntar los siguientes documentos:

Nota de la Comisión con la introducción correspondiente a los documentos adjuntos, Diagnóstico organizacional y Plan de Acción.

Pase a consideración del Consejo.

Firmado electrónicamente por Jefa de Sección Comisiones SARA DEL CARMEN CARRERAS MEZQUIDA el 18/11/2025 14:29:27.

| <b>Nombre Anexo</b>                               | <b>Tamaño</b> | <b>Fecha</b>        |
|---------------------------------------------------|---------------|---------------------|
| Nota al Consejo con el informe de Diagnóstico.pdf | 162 KB        | 18/11/2025 14:23:55 |
| Informe de diagnostico de modelo_compressed.pdf   | 1212 KB       | 18/11/2025 14:23:55 |
| Plan de Acción - Género.pdf                       | 622 KB        | 18/11/2025 14:23:55 |



FACULTAD DE  
MEDICINA



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

Sr. Decano y Sres/as. Consejeros/as:

Atento a que el Consejo de Facultad de Medicina, por expediente Nro. 071140-500082-20 en la resolución "No. 85 de fecha 17 de julio de 2019", ha manifestado su voluntad de iniciar el trabajo institucional y concretar su adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).

La Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación de la Facultad de Medicina ha mantenido reuniones periódicas con la asesora asignada para Facultad Soc. Ana Sosa Ontaneda, integrante del equipo de la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), quien nos ha informado sobre las distintas etapas del programa que se estructura a través de cuatro niveles: **compromiso, implementación, mejora y sostenibilidad**. El Modelo prevé acciones a cumplir, que van aumentando su grado de exigencia conforme se avanza hacia la igualdad de género.

El Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) "es una norma certificable en forma voluntaria que en 2023 presenta su cuarta versión. Propone acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar algunas de las estructuras de trabajo y la gestión organizacional de forma más justa y equitativa, reducir las brechas de género en el ámbito laboral y dar respuesta a las discriminaciones de género en sus distintas intersecciones."

En este marco, desde el año 2021 se comienza a trabajar en el **Nivel 1 – Compromiso**, con el asesoramiento y acompañamiento de la Soc. Ana Sosa.

Para ello debe realizarse y documentar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

El diagnóstico debe relevar y analizar las siguientes dimensiones:

- Distribución sociodemográfica, incluyendo las variables que permitan ubicar interseccionalidades.
- Selección de personal, cargos, funciones y competencias.
- Sistema de remuneraciones.
- Acciones de corresponsabilidad social.
- Oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Prevención y seguimiento de inequidades de género y violencia basada en género (particularmente, acoso sexual) y discriminación racial.
- Debe realizarse un análisis FODA para la implementación del Modelo e identificar acciones y estrategias a partir de sus resultados.



www.fmed.edu.uy



Av. General Flores 2125, Montevideo, Uruguay



Tel. (+598) 2924 3414

150  
años



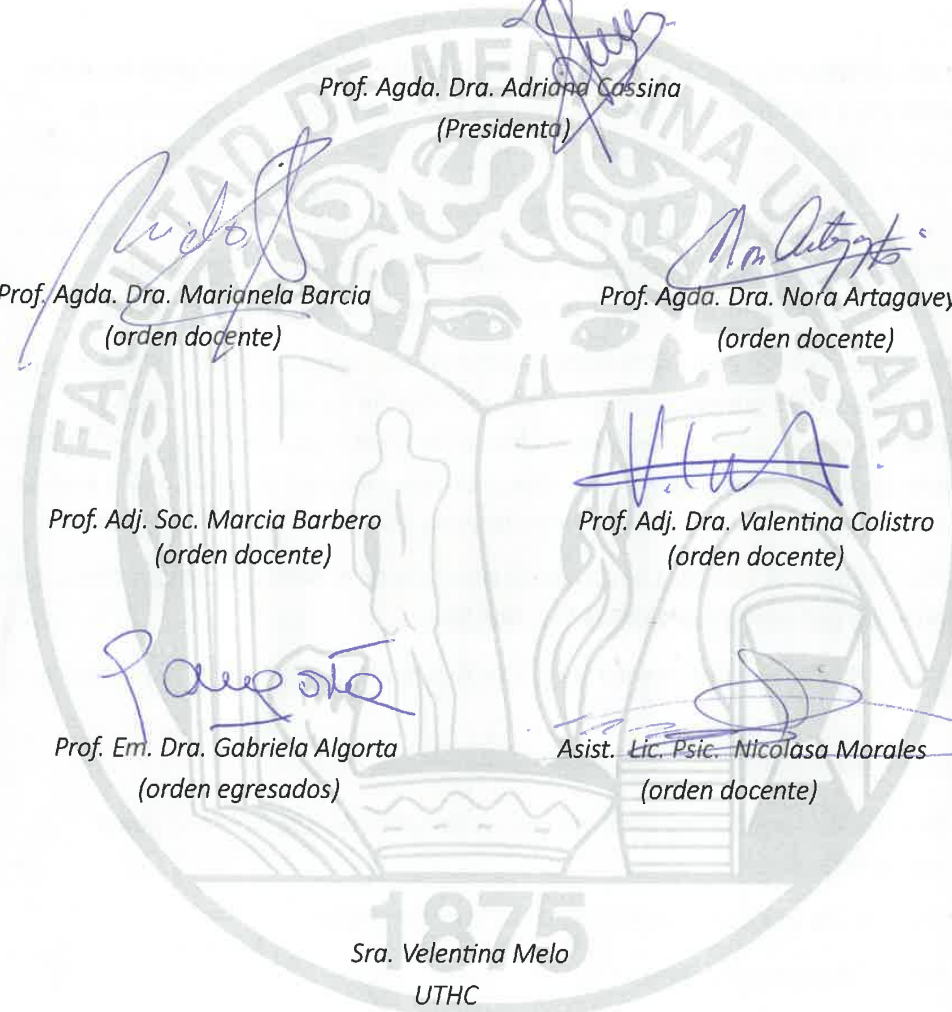
FACULTAD DE  
MEDICINA



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

La organización debe elaborar un Plan de acción, con objetivos explícitos orientados a eliminar las desigualdades y discriminaciones institucionalizadas. Este plan está en etapa de elaboración.

**Esta Comisión** eleva a consideración del Consejo el Diagnóstico organizacional realizado.

  
Prof. Agda. Dra. Adriana Cassina  
(Presidenta)  
Prof. Agda. Dra. Marianela Barcia  
(orden docente)  
Prof. Agda. Dra. Nora Artagaveytia  
(orden docente)  
Prof. Adj. Soc. Marcia Barbero  
(orden docente)  
Prof. Adj. Dra. Valentina Colistro  
(orden docente)  
Prof. Em. Dra. Gabriela Algorta  
(orden egresados)  
Asist. Lic. Psic. Nicolasa Morales  
(orden docente)  
Sra. Valentina Melo  
UTHC



www.fmed.edu.uy



Av. General Flores 2125, Montevideo, Uruguay



Tel. (+598) 2924 3414

150  
años



FACULTAD DE  
MEDICINA



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

# DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Facultad de Medicina, Universidad de la República

## Elaborado por:

Dra. ADRIANA CASSINA, Dra. NORA ARTAGAVEYTIA, Dra. MARIANELA BARCIA, Dra. VALENTINA COLISTRO, Dra. MARCIA BARBERO, Lic. Psic. NICOLASA MORALES , Sra. LUCIANA PENSIERO, Dra. GABRIELA ALGORTA, Lic. Psic. SILVIA BENTANCUR, Sra. VALENTINA MELO

## ÍNDICE

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>                                                                                                          | <b>2</b>  |
| <b>2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN Y DE BRECHAS DE GÉNERO</b>                                                                         | <b>5</b>  |
| <b>2.1. Distribución sociodemográfica del personal docente, TAS y estudiantes</b>                                               | <b>5</b>  |
| 2.1.1. Distribución del funcionariado/estudiantado según su identidad de género                                                 | 5         |
| 2.1.2. Distribución funcionariado y estudiantado por rango de edad según sexo                                                   | 10        |
| 2.1.3. Distribución del funcionariado y estudiantado por ascendencia étnico-racial según sexo                                   | 15        |
| 2.1.4. Distribución del personal con discapacidad según sexo                                                                    | 20        |
| <b>2.2. Estrategias para la equidad de género</b>                                                                               | <b>25</b> |
| 2.2.1. Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación | 25        |
| 2.2.2. Política de calidad con equidad de género                                                                                | 26        |
| 2.2.3. Discriminación en el ámbito laboral y violencia basada en género                                                         | 27        |
| 2.2.4. Referentes de cercanía                                                                                                   | 28        |
| <b>2.3. Selección y competencias del personal</b>                                                                               | <b>29</b> |
| <b>2.4. Sistema de remuneraciones</b>                                                                                           | <b>34</b> |
| <b>2.5. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral</b>                                                        | <b>37</b> |
| 2.5.1. Distribución del personal docente y TAS según nivel educativo                                                            | 37        |
| 2.5.2. Formación en género e interseccionalidades                                                                               | 40        |
| <b>2.6. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados</b>                                                               | <b>44</b> |
| 2.6.1. Espacios de cuidados                                                                                                     | 44        |
| 2.6.2. Información sobre cuidados de personas dependientes                                                                      | 45        |
| 2.6.3. Uso de licencias                                                                                                         | 52        |
| <b>2.7. Comunicación y responsabilidad social</b>                                                                               | <b>52</b> |
| <b>3. ANÁLISIS CUALITATIVO</b>                                                                                                  | <b>53</b> |
| <b>3.1. Percepción sobre el ambiente de trabajo/estudio en Fmed</b>                                                             | <b>54</b> |
| <b>3.2. Percepciones y experiencias de inequidad y discriminación en Fmed</b>                                                   | <b>56</b> |
| <b>3.3. Acceso a recursos y oportunidades en Fmed</b>                                                                           | <b>62</b> |
| <b>3.4. Articulación trabajo/estudio - vida familiar/doméstica</b>                                                              | <b>65</b> |
| <b>3.5. Percepciones y experiencias de acoso y violencia en Fmed</b>                                                            | <b>66</b> |
| <b>3.6. Conocimiento y valoración de políticas institucionales para el manejo de violencia y acoso en Facultad de Medicina</b>  | <b>68</b> |
| <b>3.7. Propuestas de mejora desde la perspectiva de las y los participantes</b>                                                | <b>69</b> |
| <b>4. CONCLUSIONES</b>                                                                                                          | <b>72</b> |
| <b>5. ANÁLISIS FODA</b>                                                                                                         | <b>79</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico organizacional con enfoque de género, se realiza en base al compromiso asumido por la Facultad de Medicina (Fmed) en definir, profundizar e implementar políticas de género, con el fin de promover los derechos humanos y el trato igualitario, adoptando planes de acción que contribuyan a disminuir las brechas existentes dentro del ámbito organizacional.

En el año 2012, se crea en el ámbito de la Udelar la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) como un espacio para la reflexión y definición de estrategias de abordaje con la perspectiva de equidad de género en las políticas universitarias.

En el año 2017 el Consejo Directivo Central se compromete a implementar políticas al interior de la institución orientadas a reducir discriminaciones, desigualdades y brechas, así como las diferentes modalidades de violencia basada en el género. En este sentido, en el año 2019 la Facultad de Medicina adhiriendo a esta política institucional de la Udelar se compromete con la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), siendo uno de sus requisitos la elaboración del presente diagnóstico organizacional. En el año 2022, la Comisión de Género comenzó a trabajar en dicho diagnóstico, con la finalidad de identificar inequidades de género existentes y planificar acciones para su mitigación o eliminación.

Debe mencionarse como antecedente a este diagnóstico, el estudio realizado por la Dra. Grazzia Rey y colaboradores<sup>1</sup>, que realiza un análisis de la composición por grado y sexo del plantel docente de la Facultad de Medicina, evidenciando la existencia de brechas e inequidades de género en dicha población.

<sup>1</sup>Rey G, Gonçalves G, Blasina F, Alemán A, González Mora F. Medio siglo craquelando el techo de cristal: romperlo no ha sido posible. An Facultad Med (Univ Repúb Urug) [Internet]. 4 de octubre de 2021 [citado 3 de mayo de 2024];7(2). Disponible en: <https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/470>

### Aspectos metodológicos

El presente informe considera la siguiente población objetivo: personal docente y personal técnico, administrativo y de servicio (TAS) de las siguientes Unidades Ejecutoras: Facultad de Medicina (en todas sus sedes), Instituto de Higiene y Hospital de Clínicas. A su vez, se contempla al estudiantado de grado de la Facultad de Medicina.

Se utilizó un diseño metodológico combinando estrategias cuantitativas y cualitativas.

Desde el enfoque cuantitativo se relevó información primaria de los siguientes sistemas de información para medir los indicadores sugeridos por el MCEG: Dirección General de Planeamiento de la Udelar (DGPLAN); Departamento de Personal de la Facultad de Medicina; Departamento de Personal del Instituto de Higiene; y del Hospital de Clínicas, mediante los sistemas: Sistema Integral de Administración de Personal (SIAP), CHP y PERSON.

Debe aclararse que la información de DGPLAN para el personal docente refiere a datos de padrón y relevamiento continuo del año 2021. En tanto para el personal TAS y estudiantes la información corresponde a los relevamientos continuos del año 2022. Los datos de los Departamentos de Personal corresponden a 2021, 2022 y 2024.

La información cuantitativa sobre situaciones de violencia y discriminación interna de Fmed proviene del Equipo Técnico de Actuación ante situaciones de Violencia Acoso y Discriminación.

A su vez, desde un enfoque cualitativo se prioriza la entrevista en profundidad semiestructurada como técnica de recolección de datos y se optó por una muestra heterogénea de máxima variabilidad.

Para la conformación de la muestra se buscó la heterogeneidad en el perfil de las personas entrevistadas. Se definieron a priori tres tipos de participantes: docentes, funcionarios/as TAS y estudiantes. Para cada tipo de participante se buscó la máxima variación posible, contemplando diferencias de edad, género, grado/escalafón, antigüedad y dónde realiza su trabajo dentro de Fmed.

A cada participante que aceptó colaborar con el estudio aportando sus percepciones se les aseguró la confidencialidad de la información, así como que los datos se tratarían de manera agregada, sin aportar elementos (como por ejemplo nombres propios) que puedan contribuir a su identificación, y se les solicitó el consentimiento verbal. Se realizaron 21 entrevistas semiestructuradas en profundidad (ver conformación de la muestra en anexo 1) que fueron guiadas por una pauta de entrevista (ver instrumentos de recolección de datos en anexo 2).

Con respecto a la descripción de la información relevada siguiendo los requerimientos del nivel 1 del MCEG, se toman en consideración los siguientes ejes:

- a. Distribución sociodemográfica del personal docente, TAS y estudiantes.
- b. Estrategias para la equidad de género
- c. Discriminación en el ámbito laboral y violencia basada en género
- d. Selección y competencias del personal
- e. Sistema de remuneraciones
- f. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral
- g. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados
- h. Comunicación y responsabilidad social



## **2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN Y DE BRECHAS DE GÉNERO**

### **2.1. Distribución sociodemográfica del personal docente, TAS y estudiantes**

#### **2.1.1. Distribución del funcionariado y estudiantado según su identidad de género**

La Udelar ha avanzado en el análisis de las brechas de género a través de los datos producidos y sistematizados por DGPLAN. Desde el año 2017 se realizan informes específicos sobre desigualdades de género y a su vez relevamientos continuos (FormA) para todas las poblaciones. En los últimos años se han sumado algunas dimensiones que permiten el análisis desde una perspectiva de género e interseccional (identidad de género, dimensión étnico-racial, edad, situación de discapacidad, lugar de procedencia). También se han integrado a los relevamientos continuos un módulo a propósito de los cuidados a cargo del personal docente, no docente y estudiantes; y un módulo sobre violencias, acoso y discriminación.

A partir de la información proporcionada por DGPLAN, la población objetivo se distribuye de la siguiente forma.

#### **2.1.1.1. Distribución del funcionariado docente según su identidad de género**

El personal docente comprende un total de 1998 personas al mes de abril del año 2021, siendo su distribución en Facultad de Medicina de 1258, Hospital de Clínicas 731 y en el Instituto de Higiene 9 docentes.

**Cuadro 1.** Distribución del personal docente según identidad de género en números absolutos.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Instituto de Higiene | Hospital de Clínicas | Total |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------|
| Mujer               | 830                  | 7                    | 403                  | 1240  |
| Varón               | 423                  | 2                    | 326                  | 751   |
| Mujer Trans         | 1                    | 0                    | 0                    | 1     |
| Varón Trans         | 1                    | 0                    | 0                    | 1     |
| No definido         | 0                    | 0                    | 1                    | 1     |
| Otra                | 3                    | 0                    | 1                    | 4     |
| Total               | 1258                 | 9                    | 731                  | 1998  |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 2.** Distribución del personal docente según identidad de género porcentaje.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Instituto de Higiene | Hospital de Clínicas | Total  |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------|
| Mujer               | 65.9%                | 77.8%                | 55.2%                | 62.1%  |
| Varón               | 33.7%                | 22.2%                | 44.5%                | 37.6%  |
| Mujer Trans         | 0.1%                 | -                    | -                    | 0.0%   |
| Varón Trans         | 0.2%                 | -                    | -                    | 0.1%   |
| No definido         | -                    | -                    | 0.1%                 | 0.0%   |
| Otra                | 0.2%                 | -                    | 0.1%                 | 0.2%   |
| Total               | 100.0%               | 100.0%               | 100.0%               | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

### 2.1.1.2. Distribución del funcionariado TAS según su identidad de género

El funcionariado TAS, según el padrón del mes de abril del año 2021, comprende un total de 3084 personas, distribuyéndose en Facultad de Medicina 321, en el Hospital de Clínicas 2680 y en el Instituto de Higiene 83. En dos de las tres sedes se observa un número mayor de mujeres que de varones, siendo poca la diferencia a favor de los varones en la tercera sede, Instituto de Higiene. En el Hospital de Clínicas donde se observa un mayor número de mujeres puede atribuirse a la feminización de las profesiones o especializaciones que se desempeñan en el Hospital, asociadas culturalmente al rol de las mujeres en los cuidados.

**Cuadro 3.** Distribución del personal TAS según identidad de género en números absolutos.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Instituto de Higiene | Hospital de Clínicas | Total |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------|
| Mujer               | 208                  | 37                   | 1959                 | 2204  |
| Varón               | 103                  | 41                   | 662                  | 806   |
| Mujer Trans         | 0                    | 0                    | 4                    | 4     |
| Varón Trans         | -                    | -                    | -                    | -     |
| No definido         | 0                    | 0                    | 6                    | 8     |
| Otra                | 2                    | 0                    | 2                    | 4     |
| Total               | 315                  | 78                   | 2633                 | 3026  |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 4.** Distribución del personal TAS según identidad de género en números porcentuales.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Instituto de Higiene | Hospital de Clínicas | Total  |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------|
| Mujer               | 66.0%                | 47.4%                | 74.4%                | 72.8%  |
| Varón               | 32.7%                | 52.6%                | 25.1%                | 26.6%  |
| Mujer Trans         | -                    | -                    | 0.2%                 | 0.1%   |
| Varón Trans         | -                    | -                    | -                    | -      |
| No definido         | 0.6%                 | -                    | 0.2%                 | 0.3%   |
| Otra                | 0.6%                 | -                    | 0.1%                 | 0.1%   |
| Total               | 100.0%               | 100.0%               | 100.0%               | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

#### 2.1.1.3. Distribución del estudiantado según su identidad de género

Con respecto a la población de estudiantes, según información relevada en el FormA del año 2022, es de 28.049 estudiantes, distribuidos en la Carrera de Medicina 15.784, en la Escuela de Parteras 2606 y en la Escuela Universitaria de Tecnología Médica 9659.

Tanto en la carrera de Medicina como en las carreras de la Escuela de Tecnología Médica aproximadamente 2/3 del estudiantado son mujeres. En la Escuela de Parteras la feminización es aún mayor siendo superior al 90% mujeres. Esto evidencia en Fmed una feminización consolidada de la matrícula, algo que sucede casi en la mayoría de las facultades de la Udelar, especialmente aquellas que integran las Áreas de salud, sociales y artísticas. Si bien acá no se hace un análisis de las variables que operan en la selección de las carreras que hace el estudiantado, es innegable el papel que juega la división sexual del trabajo en esta distribución desigual de la matrícula.

Debe subrayarse que la representación de identidades trans entre estudiantes, docentes y personal TAS es escasa, lo que indica posibles desafíos en el acceso, así como relacionados al registro.

**Cuadro 5.** Distribución del estudiantado según identidad de género en números absolutos.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Escuela de Parteras | Escuela Universitaria de Tecnología Médica | Total |
|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------------------|-------|
| Mujer               | 11308                | 2392                | 7585                                       | 21285 |
| Varón               | 4407                 | 208                 | 2039                                       | 6654  |
| Mujer Trans         | 4                    | 0                   | 2                                          | 6     |
| Varón Trans         | 10                   | 0                   | 3                                          | 13    |
| No definido         | 39                   | 2                   | 17                                         | 58    |
| Otra                | 16                   | 4                   | 13                                         | 33    |
| Total               | 15784                | 2606                | 9659                                       | 28049 |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 6.** Distribución del estudiantado según identidad de género en números porcentuales.

| Identidad de género | Facultad de Medicina | Escuela de Parteras | Escuela Universitaria de Tecnología Médica | Total  |
|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------------------|--------|
| Mujer               | 71.6%                | 91.8%               | 78.5%                                      | 75.9%  |
| Varón               | 27.9%                | 8.0%                | 21.1%                                      | 23.7%  |
| Mujer Trans*        | 0.0%                 | -                   | 0.0%                                       | 0.0%   |
| Varón Trans*        | 0.1%                 | -                   | 0.0%                                       | 0.0%   |
| No definido         | 0.2%                 | 0.1%                | 0.2%                                       | 0.2%   |
| Otra                | 0.1%                 | 0.2%                | 0.1%                                       | 0.1%   |
| Total               | 100.0%               | 100.0%              | 100.0%                                     | 100.0% |

\*Como forma de visibilizar a las identidades no binarias, se presentan las cifras absolutas y se exhorta a no difundir el cuadro de porcentajes de forma aislada debido a que por la baja cantidad, por ejemplo de mujeres trans, esas identidades quedan invisibilizadas.

Fuente: DGPLAN 2021

Al considerar los órganos de cogobierno se observa que el Consejo de Facultad está integrado por 16 varones y 18 mujeres en total, si se ven los número por sexo entre los titulares hay 6 varones y 4 mujeres.

El Claustro de la Facultad de Medicina está integrado por 47 varones entre los tres órdenes y 58 mujeres, la distribución por sexo de los titulares es de 20 mujeres y 11 varones.

### **2.1.2. Distribución del funcionariado y estudiantado por rango de edad según sexo**

#### **2.1.2.1. Distribución del funcionariado docente por rango de edad**

Con respecto a la distribución por edad en las y los docentes, en Facultad de Medicina no se observan diferencias sustantivas entre varones y mujeres. Si se puede advertir que el mayor porcentaje de varones y mujeres se concentra en edades entre 30 y 49 años, 6 de cada 10 docentes están en esa franja etaria. En el Hospital Clínicas se evidencia una distribución similar por edades, salvo en los tramos de edad mayores, donde los varones muestran una mayor representación. En el Instituto de Higiene se advierte una situación diferente al resto de las unidades ejecutoras, ya que son 9 docentes, todas las mujeres docentes se concentran en las edades hasta 49 años, especialmente entre 30 y 39 años. No hay varones docentes en ese tramo de edad sino que la totalidad tienen entre 40 y 59 años.

**Cuadro 7.** Distribución del personal docente por rango de edad y sexo de Facultad de Medicina.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | 14.9%  | 16.2%  | 15.7%  |
| De 30 a 39 años  | 30.3%  | 35.7%  | 33.9%  |
| De 40 a 49 años  | 27.1%  | 26.1%  | 26.5%  |
| De 50 a 59 años  | 18.2%  | 16.0%  | 16.8%  |
| 60 años o más    | 9.4%   | 6.0%   | 7.2%   |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 8.** Distribución del personal docente por rango de edad y sexo del Hospital de Clínicas.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | 12.3%  | 17.9%  | 15.5%  |
| De 30 a 39 años  | 38.9%  | 45.0%  | 42.3%  |
| De 40 a 49 años  | 22.2%  | 21.4%  | 21.8%  |
| De 50 a 59 años  | 15.4%  | 11.3%  | 13.1%  |
| 60 años o más    | 11.1%  | 4.4%   | 7.4%   |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 9.** Distribución del personal docente por rango de edad y sexo del Instituto de Higiene.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | -      | 28.6%  | 22.2%  |
| De 30 a 39 años  | -      | 42.9%  | 33.3%  |
| De 40 a 49 años  | 50.0%  | 28.6%  | 33.3%  |
| De 50 a 59 años  | 50.0%  | -      | 11.1%  |
| 60 años o más    | -      | -      | -      |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

### 2.1.2.2. Distribución del funcionariado TAS por rango de edad

En el personal TAS no hay diferencias sustanciales en cuanto a la edad entre varones y mujeres en las distintas UE. Si se advierte una distribución de varones y mujeres en tramos de edad diferentes al personal docente, lo que indica la necesidad de pensar estrategias diferenciadas por ejemplo en materia de cuidados, ya que la población TAS tiene una concentración mayor de personas con 50 años y más.

**Cuadro 10.** Distribución de funcionarios TAS por rango de edad y por sexo de Facultad Medicina.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | 11.4%  | 5.8%   | 9.5%   |
| De 30 a 39 años  | 25.1%  | 26.9%  | 25.7%  |
| De 40 a 49 años  | 31.3%  | 37.5%  | 33.3%  |
| De 50 a 59 años  | 23.7%  | 24.0%  | 23.8%  |
| 60 años o más    | 8.5%   | 5.8%   | 7.6%   |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 11.** Distribución de funcionarios TAS por rango de edad y por sexo de Hospital de Clínicas.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | 10.5%  | 10.2%  | 10.4%  |
| De 30 a 39 años  | 28.3%  | 30.3%  | 28.8%  |
| De 40 a 49 años  | 35.0%  | 31.8%  | 34.2%  |
| De 50 a 59 años  | 20.9%  | 21.1%  | 20.9%  |
| 60 años o más    | 5.3%   | 6.6%   | 5.6%   |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 12.** Distribución de funcionarios TAS por rango de edad y por sexo de Instituto de Higiene.

| Tramos de edad   | Varón  | Mujer  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 30 años | 2.7%   | 4.9%   | 3.8%   |
| De 30 a 39 años  | 32.4%  | 26.8%  | 29.5%  |
| De 40 a 49 años  | 32.4%  | 39.0%  | 35.9%  |
| De 50 a 59 años  | 18.9%  | 19.5%  | 19.2%  |
| 60 años o más    | 13.5%  | 9.8%   | 11.5%  |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

### 2.1.2.3. Distribución del estudiantado por rango de edad

En la Facultad de Medicina casi 7 de cada 10 estudiantes tienen menos de 24 años. No existiendo diferencias significativas entre varones y mujeres. Algo similar sucede en la Escuela de Parteras, donde 6 de cada 10 estudiantes se concentran en ese tramo de edad.

En tanto en la EUTM si bien mujeres y varones presentan una distribución similar por edad, muestra concentraciones distintas del estudiantado respecto a los tramos de edad. Aquí no tienen tanta representación los menores de 20 años, sino las y los estudiantes de 20 – 24 y los más de años.

**Cuadro 13.** Distribución del estudiantado por rango de edad y por sexo de Facultad Medicina.

| Tramos de edad   | Mujer  | Varón  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 20 años | 19.9%  | 18.8%  | 19.6%  |
| De 20 a 24 años  | 45.8%  | 45.7%  | 45.8%  |
| De 25 a 29 años  | 21.0%  | 21.2%  | 21.1%  |
| 30 años o más    | 13.3%  | 14.2%  | 13.6%  |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 14.** Distribución del estudiantado por rango de edad y por sexo de Escuela de Parteras.

| Tramos de edad   | Mujer  | Varón  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 20 años | 14.6%  | 15.1%  | 14.7%  |
| De 20 a 24 años  | 43.4%  | 49.8%  | 43.9%  |
| De 25 a 29 años  | 24.2%  | 20.0%  | 23.9%  |
| 30 años o más    | 17.7%  | 15.1%  | 17.5%  |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 15.** Distribución del estudiantado por rango de edad y por sexo de Escuela Universitaria de Tecnología Médica.

| Tramos de edad   | Mujer  | Varón  | Total  |
|------------------|--------|--------|--------|
| Menos de 20 años | 9.3%   | 10.3%  | 9.5%   |
| De 20 a 24 años  | 36.9%  | 41.0%  | 37.7%  |
| De 25 a 29 años  | 25.0%  | 24.9%  | 25.0%  |
| 30 años o más    | 28.8%  | 23.8%  | 27.8%  |
| Total            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

### 2.1.3. Distribución del funcionariado y estudiantado por ascendencia étnico-racial según sexo

#### 2.1.3.1. Distribución del funcionariado docente por ascendencia étnico-racial

El 92% del personal docente reconoce tener ascendencia étnico racial blanca, siendo muy baja la representación de población afro e indígena.

**Cuadro 16.** Distribución del personal docente por ascendencia étnico-racial según sexo de Facultad de Medicina.

| Ascendencia principal     | Varón  | Mujer  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 0.9%   | 1.6%   | 1.4%   |
| Asiática o amarilla       | 0.2%   | 0.2%   | 0.2%   |
| Blanca                    | 91.0%  | 93.1%  | 92.4%  |
| Indígena                  | 1.8%   | 1.8%   | 1.8%   |
| No cree tener ascendencia | 3.2%   | 1.5%   | 2.1%   |
| Ninguna                   | 2.8%   | 1.8%   | 2.1%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 17.** Distribución del personal docente por ascendencia étnico-racial según sexo de Hospital de Clínicas.

| Ascendencia principal     | Varón  | Mujer  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 0.9%   | 2.2%   | 1.6%   |
| Asiática o amarilla       | -      | 0.5%   | 0.3%   |
| Blanca                    | 94.4%  | 91.4%  | 92.7%  |
| Indígena                  | 0.6%   | 2.7%   | 1.8%   |
| No cree tener ascendencia | 1.9%   | 1.7%   | 1.8%   |
| Ninguna                   | 2.2%   | 1.5%   | 1.8%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 18.** Distribución del personal docente por ascendencia étnico-racial según sexo del Instituto de Higiene, donde solo 9 casos contestaron.

| Ascendencia principal     | Varón  | Mujer  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | -      | -      | -      |
| Asiática o amarilla       | -      | -      | -      |
| Blanca                    | 50.0%  | 100.0% | 88.9%  |
| Indígena                  | -      | -      | -      |
| No cree tener ascendencia | -      | -      | -      |
| Ninguna                   | 50.0%  |        | 11.1%  |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

#### 2.1.3.2. Distribución del funcionariado TAS por ascendencia étnico-racial

La población afro presenta una mayor representación en el personal TAS del Instituto de Higiene, 11, 5%. En el Hospital de Clínicas y en la Facultad de Medicina el personal TAS que declaró ascendencia afro se sitúa en el 9%. Esta representación de la población afro en personal TAS es significativamente mayor que en personal docente (1,4% docentes afro en Fmed; 1,6% docentes afro en Hospital de Clínicas).

**Cuadro 19.** Distribución del Personal TAS por ascendencia étnico-racial según sexo en la Facultad de Medicina.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 9.0%   | 8.7%   | 8.9%   |
| Asiática o amarilla       | 0.9%   | 1.0%   | 1.0%   |
| Blanca                    | 83.9%  | 76.9%  | 81.6%  |
| Indígena                  | 3.3%   | 3.8%   | 3.5%   |
| No cree tener ascendencia | 0.9%   | 3.8%   | 1.9%   |
| Ninguna                   | 1.9%   | 5.8%   | 3.2%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 20.** Distribución del Personal TAS por ascendencia étnico-racial según sexo en el Hospital de Clínicas.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 9.0%   | 9.7%   | 9.2%   |
| Asiática o amarilla       | 0.7%   | 0.1%   | 0.5%   |
| Blanca                    | 79.9%  | 78.9%  | 79.7%  |
| Indígena                  | 4.8%   | 3.1%   | 4.4%   |
| No cree tener ascendencia | 3.3%   | 3.9%   | 3.5%   |
| Ninguna                   | 2.2%   | 4.2%   | 2.7%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 21.** Distribución del Personal TAS por ascendencia étnico-racial según sexo en el Instituto de Higiene.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 5.4%   | 17.1%  | 11.5%  |
| Asiática o amarilla       | -      | -      | -      |
| Blanca                    | 83.8%  | 70.7%  | 76.9%  |
| Indígena                  | 8.1%   | 7.3%   | 7.7%   |
| No cree tener ascendencia | 2.7%   | 2.4%   | 2.6%   |
| Ninguna                   | -      | 2.4%   | 1.3%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021.

### 2.1.3.3. Distribución del estudiantado por ascendencia étnico-racial

El 83% del estudiantado de la Facultad de Medicina reconoce tener ascendencia blanca, esta cifra muestra un leve descenso en EUTM 79% y en la Escuela de Parteras 77%. Respecto a la población afro se observa que casi 7% del estudiantado de la Escuela de Parteras declaró tener esta ascendencias, lo cual es mayor que en el estudiantado de Facultad de Medicina (4.4%).



**Cuadro 22.** Distribución del estudiantado por ascendencia étnico-racial según sexo en Facultad de Medicina.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 4.2%   | 4.8%   | 4.4%   |
| Asiática o amarilla       | 0.8%   | 0.3%   | 0.6%   |
| Blanca                    | 83.2%  | 83.5%  | 83.3%  |
| Indígena                  | 4.3%   | 3.9%   | 4.2%   |
| No cree tener ascendencia | 4.3%   | 4.0%   | 4.2%   |
| Ninguna                   | 3.3%   | 3.4%   | 3.3%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 23.** Distribución del estudiantado por ascendencia étnico-racial según sexo en la Escuela de Parteras.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 6.7%   | 6.4%   | 6.7%   |
| Asiática o amarilla       | 1.0%   | -      | 0.9%   |
| Blanca                    | 77.6%  | 77.9%  | 77.6%  |
| Indígena                  | 5.3%   | 2.9%   | 5.1%   |
| No cree tener ascendencia | 7.0%   | 7.8%   | 7.1%   |
| Ninguna                   | 2.3%   | 4.9%   | 2.6%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

**Cuadro 24.** Distribución del estudiantado por ascendencia étnico-racial según sexo en la Escuela Universitaria de Tecnología Médica.

| Ascendencia principal     | Mujer  | Varón  | Total  |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Afro o Negra              | 5.2%   | 7.1%   | 5.6%   |
| Asiática o amarilla       | 0.9%   | 0.5%   | 0.8%   |
| Blanca                    | 79.9%  | 77.0%  | 79.3%  |
| Indígena                  | 4.5%   | 4.6%   | 4.5%   |
| No cree tener ascendencia | 6.5%   | 7.6%   | 6.7%   |
| Ninguna                   | 3.0%   | 3.2%   | 3.1%   |
| Total                     | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN 2021

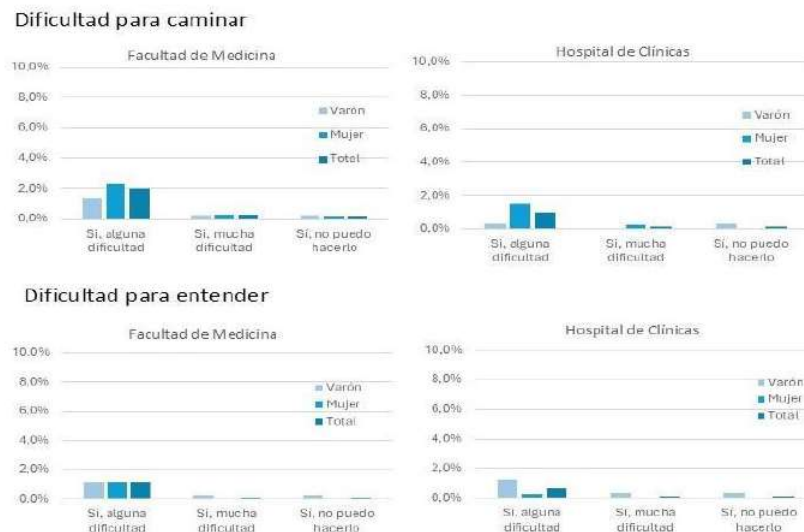
#### 2.1.4. Distribución del personal con discapacidad según sexo

Se relevaron las discapacidades visual y auditiva así como la dificultad para caminar y para entender. Las respuestas se categorizaron en “No tengo dificultad”, “Si, alguna dificultad”, “Si, mucha dificultad” y “Si, no puedo hacerlo”.

En el funcionariado docente el porcentaje de discapacidad es bajo, siendo la discapacidad visual la más representada en todas las sedes (11%-21%, incluye “alguna discapacidad” y “mucha dificultad”) sin diferencias significativas entre ambos sexos. El 2,5% de la población docente presenta discapacidad auditiva en las sedes de Facultad de Medicina y Hospital de Clínicas siendo levemente superior en varones en relación a las mujeres (3% vs 2% en ambas sedes) (Figura 1 A y B)

**Figura 1A**

Fuente: FormA Docentes 2021- DGPlan

**Figura 1B**

Fuente: FormA Docentes 2021- DGPlan

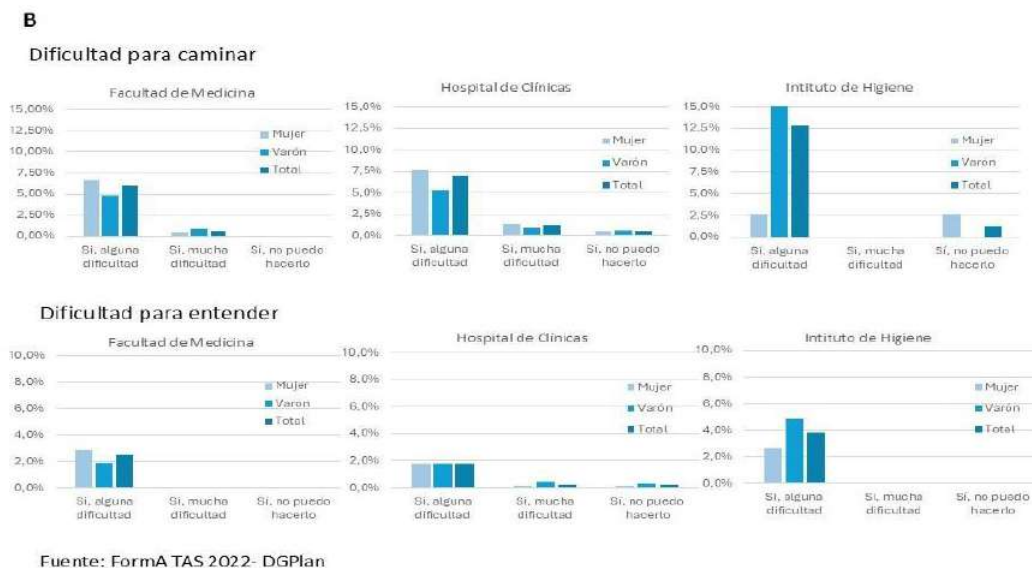
**Figura 1.** Distribución del personal docente con discapacidad según sexo en las diferentes sedes. **A.** Discapacidad visual y auditiva. **B.** Dificultad para caminar y para entender.

Fuente: FormA-Docente 2021, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

En el funcionariado TAS la discapacidad visual también es la más frecuente, encontrándose entre el 14% y 22,2% de la población según la sede, con una prevalencia levemente superior en mujeres en las sedes Facultad de Medicina y Hospital de Clínicas. La dificultad para caminar le sigue en frecuencia, variando entre el 6% y 12,8% según las sedes. Esta dificultad es levemente más frecuente en mujeres en las sedes Facultad de Medicina y Hospital de Clínicas y significativamente superior en varones en el Instituto de Higiene.

**Figura 2A****A****Discapacidad visual****Discapacidad auditiva**

Fuente: FormA TAS 2022- DGPlan

**Figura 2B**

**Figura 2.** Distribución del personal TAS con discapacidad según sexo en las diferentes sedes. **A.** Discapacidad visual y auditiva. **B.** Dificultad para caminar y para entender.

Fuente: FormA-TAS 2022, Dirección General de Planeamiento, Udelar.

En el estudiantado la discapacidad visual fue la más frecuente, cercana al 23% en todas las sedes, siendo más prevalente en las mujeres. La discapacidad auditiva está presente entre el 1,8% y 2,7% de la población. Llamativamente, la dificultad para entender se encontró entre el 7% y 9,7% del estudiantado con prevalencia en varones.



**Figura 3A****A**  
Discapacidad visual

## Discapacidad auditiva



Fuente: FormA-Estudiantes 2022- DGPlan

**Figura 3B****B**  
Dificultad para caminar

## Dificultad para entender



Fuente: FormA-Estudiantes 2022- DGPlan

**Figura 3.** Distribución de estudiantes con discapacidad según sexo en las diferentes sedes. **A.** Discapacidad visual y auditiva. **B.** Dificultad para caminar y para entender.

Fuente: FormA-Estudiantes 2022, Dirección General de Planeamiento, UdelAR.

## **2.2. Estrategias para la equidad de género**

### **2.2.1. Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación**

Por Resolución Nro. 79 de fecha 29 de julio del 2020 Fmed conforma la “Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación”, con la finalidad de fomentar estrategias que disminuyan las brechas de género y favorezcan a una mayor equidad de género y un trato igualitario.

Dicha comisión se encuentra integrada y presidida por una representante del Decano, representantes del orden estudiantil, del orden egresados, del orden docente, representantes de UTHC, de AFFUR y del Departamento de Personal de Facultad de Medicina.

Su finalidad es elaborar propuestas que tiendan a modificar aspectos culturales y de gestión de la Facultad y fomentar políticas que disminuyan las brechas de género; capacitación del demos universitario; promoción de acciones que faciliten las tareas de cuidados vinculadas; promover una cultura libre de situaciones de violencias, etc.

La Comisión cuenta con un destacado apoyo administrativo del personal de la Sección de Comisiones de Fmed. La Comisión destina 2 horas semanales en las que se reúne para compartir y dar seguimiento, dentro del orden del día, sobre los avances realizados en la semana de la información relevada y procesada.

Como antecedente a esta Comisión cabe señalar, que por Resolución del Consejo de Facultad Nro. 73 de fecha 21 de octubre del 2015 se creó el Observatorio de Comportamientos Profesionales, cuyo fin fue recibir consultas de potenciales 25 denunciantes sobre comportamientos inadecuados de docentes y estudiantes de la institución.

Asimismo, por Resolución Nro. 120 en sesión ordinaria de fecha 09 de diciembre del 2020, se crea el “Equipo Técnico de estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación”, debido a una creciente demanda y a la necesidad de dar

una respuesta oportuna a los reportes de acoso sexual o otros tipos de violencia en el trabajo.

### **2.2.2. Política de calidad con equidad de género**

El Consejo de Facultad de Medicina aprobó con fecha 27 de octubre de 2021 (Resolución N° 76) una Política Institucional de Igualdad de Género (anexo).

Además, se elaboró el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión que fue aprobado por el Consejo de Facultad de Medicina el 14 de agosto de 2024 por resolución no. 79 y por el Consejo Directivo Central por resolución n. 15 el 10 de diciembre de 2024. Se adjuntan resoluciones y reglamento en anexos.

Esta política propone:

1. Implementar en el ámbito educativo, laboral y asistencial, mecanismos de prevención y derivación responsable de situaciones de discriminación y violencia (acoso sexual, acoso moral, violencia en el trabajo y estudio, violencia basada en género, explotación sexual, abuso sexual entre otras manifestaciones).
2. Trabajar activamente en la identificación de las desigualdades de género y otros ejes de desigualdad (clase social, ascendencia étnico racial, situación de discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, entre otras) e intervenir sobre sus causas y manifestaciones.
3. Apoyar las iniciativas de la Universidad y tomar medidas específicas propias que permitan conciliar las tareas de cuidados con los estudios de grado y posgrado y el desarrollo laboral y/o académico.
4. Instar a docentes, egresados, estudiantes y funcionariado TAS y sus organizaciones gremiales a comprometerse con la igualdad de género promoviendo una cultura de equidad y diversidad en la Facultad de Medicina.

### **2.2.3. Discriminación en el ámbito laboral y violencia basada en género**

La Facultad de Medicina cuenta con un Equipo Técnico de Estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación. Se creó a solicitud de la Comisión de Género y Asesora en materia de Aplicación de las Políticas Centrales sobre Violencia, Acoso y Discriminación para atender las situaciones concretas que pudieran llegar como denuncias, individuales o grupales, a la que se denominó Grupo de Estudio de Situaciones de Inequidad y Violencia Basada en Género (GESIV-Género) (Resolución del Consejo de Facultad de Medicina No 120 del 09/12/ 2020).

Posteriormente, a partir de la nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020) comenzó a denominarse Equipo Técnico de Estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación (Arts. 10 y 11 respectivamente).

Los fondos destinados a financiar estos cargos son:

- Extensión horaria de 30 a 36 escalafón R grado 10.
- Compensación salarial del 25% a funcionaria escalafón C.
- Extensión horaria de 16 a 30 hs a una funcionaria escalafón Gr. 3 16 hs.
- Extensión de 30 a 35 hs en el cargo de Gr. 5 escalafón G.

El Equipo Técnico de Estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación tiene un perfil técnico, interdisciplinario y funciona de manera independiente de la Comisión, pero en coordinación con ella. Sus integrantes son designados por el Consejo de Facultad de Medicina.

Este grupo de trabajo tiene los siguientes objetivos:

- Recibir consultas, reportes y denuncias cualquiera sea la vinculación institucional (personal TAS, docentes y estudiantes).

- Procesar las solicitudes y estudiar las situaciones de modo de vehiculizar la mejor forma de abordaje, direccionándolas hacia las instancias institucionales existentes
- Realizar un seguimiento para asegurar que los procedimientos sean ajustados a los protocolos de actuación ya sea a nivel central de la Udelar y la Facultad en particular.
- Brindar asesoramiento, proponer a los servicios administrativos y docentes medidas de protección, prevención y actuación, dar apoyo y garantizar el debido tratamiento de cada caso de denuncia, asegurando las totales garantías de confidencialidad y debido procedimiento.

Según los informes anuales del Equipo Técnico de Estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación en el año 2022 se habían recibido ocho denuncias, de las cuales había seis en proceso y dos concluidas.

En el 2023 hubo 12 denuncias (3 sobre vínculo académico estudiante/docente, 1 por vínculo entre estudiantes, 7 denuncias por vínculos laborales en el servicio, 1 eventual acoso sexual).

En el 2024 hubo 25 denuncias (12 sobre relacionamiento docente-estudiante, 5 sobre relaciones interpersonales en funcionariado TAS, 4 sobre problemas de relacionamiento entre dirección de servicio y personal, 2 sobre relaciones interpersonales docentes, 1 sobre relacionamiento estudiante-estudiante y 1 sobre conducta indebida) y 4 consultas.

#### **2.2.4. Referentes de cercanía**

Los/las referentes de cercanía son aquellas personas que tienen como función asesorar a quienes lo necesiten a propósito de la normativa vigente y de los mecanismos de consulta, reporte y denuncia.

Dada la complejidad de la Facultad de Medicina, que cuenta con cinco sedes, diversos escenarios y una numerosa comunidad de estudiantes, docentes y personal TAS, es necesario esta figura. Serán designados por el Consejo de

Facultad. Quienes sean referentes participarán en reuniones de coordinación con el Grupo Técnico e integrarán la Red de Enlace con la Comisión. Asimismo, el Grupo Técnico mantendrá una comunicación constante con los designados para facilitar el asesoramiento y el intercambio de información.

Al intentar implementar la propuesta de referentes de cercanía para las diferentes sedes, se evidencian dificultades para ejecutar el rol y la interacción con el equipo técnico. A fin de año 2022 se realizó en el edificio de Facultad de Medicina una reunión del equipo técnico con docentes, personal TAS y estudiantes, a los efectos de informar sobre la importancia de contar con referentes de cercanía y sus cometidos así como lograr adhesiones. Aún se está en proceso de designación.

La población destinataria de la intervención del Equipo Técnico de Estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación es todo el demos universitario de la Facultad de Medicina: personal TAS, estudiantes de grado y postgrado y docentes.

### **2.3. Selección y competencias del personal**

La Facultad de Medicina así como en la Udelar, cuenta con procedimientos para la detección de necesidades del personal, reclutamiento y selección preestablecidos para el ingreso de personal y ascenso, tanto a nivel docente, como no docente.

La incorporación de Docentes y Personal TAS, se rigen por los Estatutos del personal docente de la Udelar aprobado en el año 2018 y disposiciones agregadas posteriormente y para los de Personal TAS de la Udelar en su última modificación en el año 2022<sup>2</sup>. Los llamados de ingreso y ascenso se difunden mediante los portales de comunicación institucional de Udelar, de la Dirección General de Personal (DGP) para el personal TAS y de la Sección Concursos de la Facultad de Medicina para docentes, así como en Uruguay Concurso en los casos de los cargos titulares. Este procedimiento de reclutamiento y selección es un

<sup>2</sup> <https://dgiuridica.udelar.edu.uy/03-estatuto-de-los-funcionarios-no-docentes-de-la-universidad-de-la-republica/>

sistema que brinda garantías. En cuanto a las bases y reglamentos no se utiliza lenguaje inclusivo.

El Consejo de Facultad de Medicina, designa comisiones asesoras y tribunales para intervenir en los llamados a interinatos y concursos, no se contempla en la conformación de los mismos que haya mujeres, varones u otros.

A continuación se detallan los grados docentes, escalafón y grado de personal TAS, según sexo.

**Cuadro 25.** Personal docente en Facultad de Medicina.

|         | Varón | Mujer | Total |
|---------|-------|-------|-------|
| Grado 1 | 102   | 184   | 286   |
| Grado 2 | 159   | 420   | 579   |
| Grado 3 | 95    | 170   | 265   |
| Grado 4 | 60    | 58    | 118   |
| Grado 5 | 38    | 17    | 55    |
| Total   | 454   | 849   | 1303  |

Fuente: DGPLAN 2021.

**Cuadro 26.** Docentes en Hospital de Clínicas.

|         | Varón | Mujer | Total |
|---------|-------|-------|-------|
| Grado 1 | 74    | 114   | 188   |
| Grado 2 | 111   | 168   | 279   |
| Grado 3 | 72    | 80    | 152   |
| Grado 4 | 49    | 40    | 89    |
| Grado 5 | 33    | 13    | 46    |
| Total   | 339   | 415   | 754   |

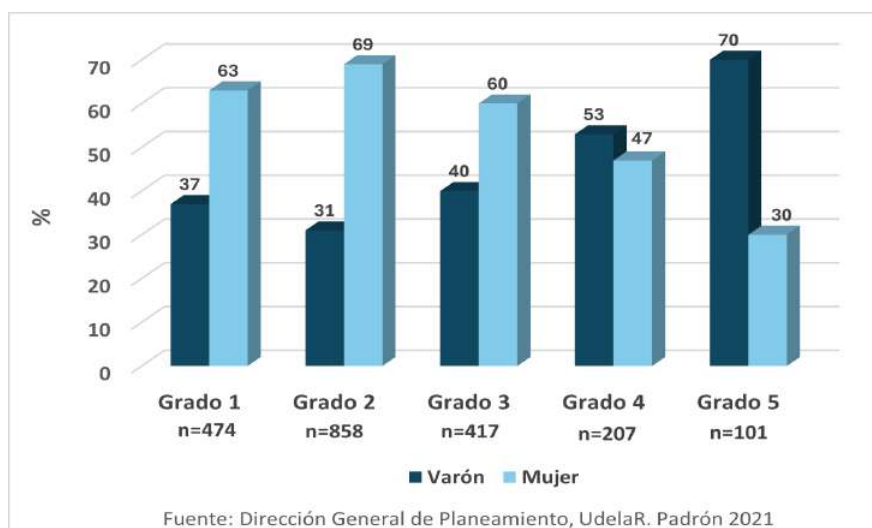
Fuente: DGPLAN 2021.

**Cuadro 27.** Docentes en Instituto de Higiene.

|         | Varón | Mujer | Total |
|---------|-------|-------|-------|
| Grado 1 | 0     | 5     | 5     |
| Grado 2 | 2     | 2     | 4     |
| Grado 3 | -     | -     | -     |
| Grado 4 | -     | -     | -     |
| Grado 5 | -     | -     | -     |
| Total   | 2     | 7     | 9     |

Fuente: DGPLAN 2021.

Al analizar la población docente de las tres sedes en forma conjunta, se observa que en los primeros grados de la carrera docente (hasta Grado 3) las mujeres representan entre el 60% y 69% dependiendo del cargo. Sin embargo a partir del Grado 4 esta tendencia se invierte y los varones pasan a estar más representados, al punto de que en el Grado 5 ellos conforman el 70%. Es decir, que a pesar de la amplísima representación de mujeres en el personal docente (más del 60%), persiste una disparidad notable entre los grados docentes, lo cual es una constante en toda la Udelar.

**Figura 4.** Distribución funcionariado por sexo según grado docente.

**Cuadro 28.** Dedicación Total. Docentes Hospital de Clínicas. Distribución por grado y sexo.

| Grado                | Mujeres | Varones |
|----------------------|---------|---------|
| 1. Ayudante          | 0       | 0       |
| 2. Asistente         | 0       | 0       |
| 3. Profesor Adjunto  | 5       | 2*      |
| 4. Profesor Agregado | 3       | 2       |
| 5. Profesor Titular  | 2       | 1       |
| TOTALES              | 10      | 5       |

Fuente: DGPLAN 2021.

\*1 tiene DT compartida con F.Med. (cobra en cargo de F.Med)

Fuentes: Departamento de Personal Hospital de Clínicas 2024

Es de destacar la diferencia en Docentes con dedicación total en las 2 Unidades Ejecutoras, las proporciones, 2.7 % en Hospital de Clínicas y 12% en Facultad de Medicina. Por otra parte, en el total docente hay más cargos de dedicación total en mujeres que en varones. Las dedicaciones totales en las mujeres se encuentran concentradas a nivel de grado 3 y en los varones a nivel de grado 5.

Para el caso del funcionariado TAS se observa que en Facultad de Medicina y en el Instituto de Higiene las mujeres se concentran en el escalafón C- Administrativo, y en cifras menores en el escalafón F- Servicios generales y A- Profesional. En tanto los varones se encuentran más representados en el escalón C- Administrativo mayormente, luego en el escalafón F- Servicios generales y escalafón E- Oficios.

En el Instituto de Higiene las distribuciones de varones y mujeres parece comportarse de la misma manera. No obstante, se observa la particularidad de una concentración significativa de mujeres en el escalafón E- Oficios y de varones en el escalafón F- Servicios generales.

En el Hospital de Clínicas las mujeres se concentran ampliamente en el escalafón D- Especializado, seguido por en el escalafón F- Servicios generales y A- Profesional. En tanto los varones tienen mayor presencia en el escalafón F- Servicios generales seguido por el escalafón D- Especializado y escalafón E- Oficios.

**Cuadro 29.** Personal TAS por escalafón según sexo.

| Servicio             | Escalafón | Sexo       |             | Total       |
|----------------------|-----------|------------|-------------|-------------|
|                      |           | Varón      | Mujer       |             |
| Facultad de Medicina | A         | 2          | 23          | 25          |
|                      | B         | 1          | 11          | 12          |
|                      | C         | 45         | 114         | 159         |
|                      | D         | 6          | 10          | 16          |
|                      | E         | 17         | 17          | 34          |
|                      | F         | 34         | 36          | 70          |
|                      | R         | 2          | 3           | 5           |
| <b>Total</b>         |           | <b>107</b> | <b>214</b>  | <b>321</b>  |
| Instituto de Higiene | A         | 6          | 2           | 8           |
|                      | B         | 1          | 0           | 1           |
|                      | C         | 12         | 14          | 26          |
|                      | D         | 2          | 5           | 7           |
|                      | E         | 4          | 14          | 18          |
|                      | F         | 14         | 9           | 23          |
| <b>Total</b>         |           | <b>39</b>  | <b>44</b>   | <b>83</b>   |
| Hospital de Clínicas | A         | 65         | 458         | 523         |
|                      | B         | 54         | 129         | 183         |
|                      | C         | 58         | 175         | 233         |
|                      | D         | 168        | 705         | 873         |
|                      | E         | 132        | 51          | 183         |
|                      | F         | 196        | 464         | 660         |
|                      | R         | 17         | 8           | 25          |
| <b>Total</b>         |           | <b>690</b> | <b>1990</b> | <b>2680</b> |

Fuente: DGPLAN 2021.

Estas distribuciones no escapan al comportamiento del mercado laboral en general, donde existen concentraciones sesgadas por género en ocupaciones/ tareas sólidamente arraigadas en la división sexual del trabajo (segregación

horizontal). También debe advertirse que las familias de ocupaciones que refieren a tareas relativas a la administración, gestión del personal, u áreas de mayor especialización o profesionalización en términos de atención/cuidado a las personas, las mujeres logran generalmente acceder a puestos jerárquicos y estar en ventaja -al menos numérica- frente a los varones. Esto no necesariamente se traduce en términos de mayor reconocimiento simbólico o económico.

#### 2.4. Sistema de remuneraciones

Las remuneraciones del personal docente y personal TAS se encuentran reglamentadas a nivel central, la escala de ingresos en la Udelar es pública y visible a la población<sup>3</sup>.

La DGP de la Udelar encargada de la gestión del funcionariado TAS, por diferentes vías difunde la información relativa a reglamentaciones, escalafones y remuneraciones. Por otra parte, dicha información para docentes también se encuentra disponible en la DGP. No existe en la Udelar una política de remuneraciones con perspectiva de género, aunque se reconoce la transparencia de los criterios de las mismas.

**Cuadro 30.** Promedio de sueldo nominal y montos máximos por grado y sexo de docentes de Facultad de Medicina.

|         | Mujeres  |              | Varones  |              |
|---------|----------|--------------|----------|--------------|
|         | Promedio | Monto máximo | Promedio | Monto máximo |
| Grado 1 | 22.537   | 80.135       | 22.849   | 80.135       |
| Grado 2 | 42.833   | 169.523      | 45.848   | 201.448      |
| Grado 3 | 77.567   | 268.833      | 70.558   | 222.286      |
| Grado 4 | 122.663  | 373.563      | 118.244  | 291.197      |
| Grado 5 | 146.272  | 284.208      | 154.693  | 428.060      |

Fuente Contaduría de Facultad de Medicina, abril 2025

<sup>3</sup> <https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2023/01/Escala-de-sueldos-01.01.2023.pdf>

Entre el personal docente no hay diferencias en las retribuciones de los cargos de ingreso aunque entre los varones hay sueldos ligeramente más altos para los grado 1 y 2, situación que se revierte para los grados 3 y 4 con mayor responsabilidad en que las mujeres tienen máximos y promedios más altos. Esta situación se modifica por completo cuando vemos los promedios y sobre todo los sueldos máximos de los grados 5.

**Cuadro 31.** Promedio de sueldo nominal y montos máximos por grado y sexo de fucionario TAS. Ejemplos seleccionados:

|                    | Mujeres  |              | Varones  |              |
|--------------------|----------|--------------|----------|--------------|
|                    | Promedio | Monto máximo | Promedio | Monto máximo |
| <b>Escalafón C</b> |          |              |          |              |
| Grado 7            | 69.627   | 100.484      | 67.769   | 96.437       |
| Grado 9            | 81.083   | 140.657      | 87.132   | 117.856      |
| Grado 14           | 163.517  | 201.186      | 181.307  | 197.397      |
| <b>Escalafón E</b> |          |              |          |              |
| Grado 5            | 71.878   | 94.759       | 88.375   | 99.146       |
| Grado 6            | 87.418   | 93.385       | 76.152   | 82.129       |
| Grado 7            | 76.221   | 76.221       | 79.565   | 89.365       |
| <b>Escalafón F</b> |          |              |          |              |
| Grado 5            | 65.930   | 94.908       | 69.065   | 88.996       |
| Grado 7            | 70.714   | 82.037       | 86.169   | 97.489       |

Fuente: Contaduría de Facultad de Medicina, abril 2025

En los escalafones E y F no se observan grandes diferencias salariales entre los distintos grados ni por sexo.

**Cuadro 32.** Número de compensaciones con independencia de la financiación por sexo en funcioanriado TAS de la sede Facultad de Medicina.

|                         | Mujeres | Varones | Total |
|-------------------------|---------|---------|-------|
| Total funcionariado TAS | 218     | 109     | 327   |
| DED.COMPENSADA TAS (N)  | 34      | 19      | 53    |
| DED.COMPENSADA TAS (%)  | 15.59   | 17.43   | 16.2  |
| COMP.FLD TAS (N)        | 38      | 12      | 50    |
| COMP.FLD TAS (%)        | 17.43   | 11      | 15.29 |

Fuente: Contaduría y Personal de Facultad de Medicina abril 2025.

Entre el funcionariado TAS más mujeres reciben dedicaciones compensadas y compensaciones por fondos de libre disponibilidad. No habiendo diferencia por sexo en las otras compensaciones que se otorgan.

**Cuadro 33.** Número de compensaciones con independencia de la financiación por sexo en docentes de la sede Facultad de Medicina.

|                    | Mujeres    | Varones    | Total       |
|--------------------|------------|------------|-------------|
| Total Docentes     | <b>908</b> | <b>462</b> | <b>1370</b> |
| DED.TOTAL DOC. (N) | 70         | 46         | 116         |
| DED.TOTAL DOC.(%)  | 7.7        | 9.95       | 8.46        |
| COMP.FLD DOC.(N)   | 160        | 59         | 219         |
| COMP.FLD DOC.(%)   | 17.6       | 12.7       | 15.9        |
| DED.COMP.DOC.(N)   | 14         | 7          | 21          |
| DED.COMP.DOC.(%)   | 1.5        | 1.5        | 1.5         |

Fuente: Contaduría y Personal de Facultad de Medicina abril 2025.

Entre el funcionariado docente es igual el porcentaje de mujeres y varones que reciben dedicaciones compensadas. Son más las mujeres docentes que reciben compensaciones por FLD. El porcentaje de varones con dedicación total es

mayor. Este dato es relevante considerando que las mujeres son el doble en números absolutos.

## 2.5. Oportunidades de desarrollo, capacitación y ambiente laboral

### 2.5.1. Distribución del personal docente y TAS según nivel educativo

Entre el personal docente, el nivel de formación tiende a ser equivalente en los grupos de mujeres y varones, aunque se observa un mayor porcentaje de mujeres con educación terciaria sin especialidad completa que podría relacionarse con el mayor número de mujeres en los grados 1 y 2 que se encuentran aún en la etapa formativa. Entre el personal docente del Hospital de Clínicas esta diferencia es sustantiva, un mayor número de mujeres en la etapa formativa (terciaria completa sin especialidad) y un mayor número de varones con doctorados.

**Cuadro 34.** Distribución de docente de sede Facultad de Medicina por sexo y según nivel educativo.

| Nivel educativo finalizado       | Varón  | Mujer  | Total  |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Sin formación terciaria completa | 10.1%  | 7.4%   | 8.3%   |
| Terciaria completa               | 34.0%  | 40.3%  | 38.2%  |
| Especialización                  | 36.6%  | 34.0%  | 34.9%  |
| Maestría                         | 7.6%   | 8.6%   | 8.3%   |
| Doctorado                        | 11.7%  | 9.6%   | 10.3%  |
| Total                            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN FormA-Docente 2021

**Cuadro 35.** Distribución de docente del Hospital de Clínicas por sexo y según nivel educativo.

| Nivel educativo finalizado       | Varón  | Mujer  | Total  |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Sin formación terciaria completa | 1.9%   | 0.2%   | 1.0%   |
| Terciaria completa               | 29.9%  | 39.3%  | 35.2%  |
| Especialización                  | 56.8%  | 51.4%  | 53.8%  |
| Maestría                         | 4.0%   | 6.1%   | 5.2%   |
| Doctorado                        | 7.4%   | 2.9%   | 4.9%   |
| Total                            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN FormA-Docente 2021

**Cuadro 36.** Distribución de docente del Instituto de Higiene por sexo y según nivel educativo (solo 9 casos totales).

| Nivel educativo finalizado       | Varón  | Mujer  | Total  |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Sin formación terciaria completa | -      | -      | -      |
| Terciaria completa               | -      | 71.4%  | 55.6%  |
| Especialización                  | -      | -      | -      |
| Maestría                         | 100.0% | 28.6%  | 44.4%  |
| Doctorado                        | -      | -      | -      |
| Total                            | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: DGPLAN FormA-Docente 2021

En el personal TAS, se observa una mayor proporción de mujeres con estudios terciarios en las tres sedes. Esto tiene relación con la distribución por sexo de los Escalafones TAS profesionales, especializados y administrativos que son ejercidos mayormente por mujeres y requieren mayores niveles de formación.

**Cuadro 37.** Distribución de funcionarios TAS de la sede de Facultad de Medicina por sexo y según nivel educativo.

| <i>Facultad de Medicina</i>         |        |        |        |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|
| Nivel educativo más alto alcanzado  | Mujer  | Varón  | Total  |
| Hasta Primaria completa             | 1,4%   | 8,7%   | 3,8%   |
| Educación Media Básica incompleta   | 0,9%   | 8,7%   | 3,5%   |
| Educación Media Básica completa     | 2,8%   | 10,6%  | 5,4%   |
| Educación Media Superior incompleta | 13,7%  | 8,7%   | 12,1%  |
| Educación Media Superior completa   | 16,6%  | 14,4%  | 15,9%  |
| Educación Terciaria incompleta      | 28,0%  | 28,8%  | 28,3%  |
| Educación Terciaria completa        | 31,8%  | 15,4%  | 26,3%  |
| Posgrado incompleto                 | 1,4%   | 3,8%   | 2,2%   |
| Posgrado completo                   | 3,3%   | 1,0%   | 2,5%   |
| Total                               | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: FormA-TAS 2021. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento

**Cuadro 38.** Distribución de funcionarios TAS del Instituto de Higiene por sexo y según nivel educativo.

| <i>Instituto de Higiene</i>         |        |        |        |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|
| Nivel educativo más alto alcanzado  | Mujer  | Varón  | Total  |
| Hasta Primaria completa             | 5,4%   | 7,3%   | 6,4%   |
| Educación Media Básica incompleta   | 2,7%   | 2,4%   | 2,6%   |
| Educación Media Básica completa     | 5,4%   | 12,2%  | 9,0%   |
| Educación Media Superior incompleta | 13,5%  | 9,8%   | 11,5%  |
| Educación Media Superior completa   | 18,9%  | 19,5%  | 19,2%  |
| Educación Terciaria incompleta      | 24,3%  | 29,3%  | 26,9%  |
| Educación Terciaria completa        | 18,9%  | 14,6%  | 16,7%  |
| Posgrado incompleto                 | -      | -      | -      |
| Posgrado completo                   | 10,8%  | 4,9%   | 7,7%   |
| Total                               | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: FormA-TAS 2021. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento

**Cuadro 39.** Distribución de funcionarios TAS del Hospital de Clínicas por sexo y según nivel educativo.

| <b>Hospital de Clínicas</b>               |               |               |               |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Nivel educativo más alto alcanzado</b> | <b>Mujer</b>  | <b>Varón</b>  | <b>Total</b>  |
| Hasta Primaria completa                   | 2,9%          | 4,3%          | 3,3%          |
| Educación Media Básica incompleta         | 4,6%          | 7,2%          | 5,2%          |
| Educación Media Básica completa           | 10,5%         | 13,8%         | 11,3%         |
| Educación Media Superior incompleta       | 19,6%         | 24,4%         | 20,8%         |
| Educación Media Superior completa         | 13,0%         | 13,9%         | 13,2%         |
| Educación Terciaria incompleta            | 14,8%         | 14,6%         | 14,7%         |
| Educación Terciaria completa              | 26,9%         | 17,2%         | 24,5%         |
| Posgrado incompleto                       | 2,5%          | 1,3%          | 2,2%          |
| Posgrado completo                         | 5,2%          | 3,3%          | 4,7%          |
| <b>Total</b>                              | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Fuente: FormA-TAS 2021. Elaboración: División Estadística - Dir. Gral. de Planeamiento

### 2.5.2. Formación en género e interseccionalidades

En los años 2021 y 2022 se realiza un curso de “Sensibilización en Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual para la Facultad de Medicina”. El curso surgió a partir de la articulación de la Comisión de Género de la Facultad de Medicina con la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La finalidad fue la de fortalecer las relaciones de género en la comunidad universitaria. En la segunda edición, la Comisión encomendó al Equipo Técnico estudiar la posibilidad de realizar una propuesta de sensibilización o capacitación en la temática de género, principalmente para el plantel docente. (Anexo informe de curso: Sensibilización en Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual. Promoción de relaciones equitativas en la comunidad universitaria de la Facultad de Medicina, Udelar).

En el informe de la Escuela de Gobierno se muestra que 22 integrantes de la institución aprobaron cursos vinculados a temas de género.

**En la carrera de Medicina** se aborda en forma transversal a lo largo de toda la curricula la temática de género, discriminación y violencia por las características propias de esta formación. En particular en el cuarto y en el quinto año de la carrera, correspondientes al segundo trienio, existe un abordaje descrito en el que participan diferentes unidades académicas. A continuación se presentan los abordajes en las diferentes unidades curriculares de la carrera.

### **Unidad Curricular 3 - Salud Pública y Humanidades**

Bioéticas feministas. Éticas del cuidado.

Desigualdades sociales en salud. Perspectiva de género, masculinidades y salud.

Violencia basada en género y salud.

### **Unidad Curricular 15 - Medicina en el Primer Nivel de Atención**

Unidad Académica de Medicina Familiar y Comunitaria.

Contenido temático: Violencia doméstica y de género.

### **Unidad Curricular 17 - Pediatría**

Clínicas Pediátricas, Departamento de Emergencia Pediátrica, Clínica Quirúrgica Pediátrica, Unidad de Salud Mental en Comunidad, Departamento de Psicología Médica y Departamento de Medicina Legal.

Objetivos generales:

Prevenir, detectar oportunamente y realizar las primeras intervenciones de abordaje de las situaciones de violencia hacia niños, niñas y adolescentes.

Contenido temático:

- Pediatría violencia, maltrato infantil, abuso sexual.
- Medicina legal; derechos de niños, niñas y adolescentes en el ámbito de la salud.
- Maltrato y abuso sexual hacia niños, niñas y adolescentes.

### **Unidad Curricular 18 - Ginecología-Neonatología**

Clínicas Ginecotocológicas, Departamentos de Neonatología, Departamento de Psicología Médica, Unidad de Salud Mental en Comunidad y Departamento de Medicina Legal.

Objetivos generales: Promover el cumplimiento de los derechos de niños, adolescentes y mujeres en la atención en salud. Detectar las situaciones más frecuentes de violación de los Derechos Humanos y ser capaz de instrumentar las acciones dirigidas a su solución. Incorporar el enfoque de derechos en todas las prácticas. Conocer y aplicar los Derechos de Salud Sexual y Reproductivos.

Reconocer y orientar acciones en la violencia doméstica.

Contenido temático:

- Buenas prácticas promotoras de derechos en materia de atención en salud sexual y reproductiva.
- Aspectos de la práctica clínica y médico - legal más relevantes del marco normativo nacional en relación a salud sexual y reproductiva, incluyendo la interrupción voluntaria del embarazo.
- Definición de violencia de género, sus manifestaciones en los servicios de salud y lineamientos generales del abordaje.
- Marco normativo vigente respecto a la violencia basada en género y delitos sexuales.
- Ginecología.
- Situaciones más frecuentes de amenaza o violación a los derechos humanos, acciones médicas dirigidas a su solución. Promoción del rol social de la mujer.
- Abordaje inicial de problemas frecuentes asociados al ejercicio de la sexualidad. Definición de sexualidad, sexo, identidad sexual, orientación sexual, género.
- Abordaje de la violencia doméstica hacia las mujeres.

**Cuadro 40.** Cursos optativos ofrecidos al estudiantado de la Facultad de Medicina.

| Nombre                                                                                                   | Servicio                                                                                                                                                                                                                                         | Contenido /Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Carga horaria |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Perspectivas sociológicas sobre la salud y la enfermedad.                                                | Unidad de Sociología de la Salud - UA de Medicina Preventiva y Social                                                                                                                                                                            | Unidad 4: Salud y perspectiva de género (2 clases)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |
| Salud y diversidad sexual                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Medicina Familiar y Comunitaria.</li> <li>Enfermedades Infecciosas. Facultad de Medicina</li> <li>Programa Género, Sexualidad y Salud Reproductiva. Instituto</li> <li>Psicología de la Salud.</li> </ul> | Promover el desarrollo de capacidades de estudiantes, profesionales y equipos del área de la salud para integrar el enfoque de diversidad sexual basado en los derechos sexuales y reproductivos, en la promoción y atención de salud de las personas LGBTIQ+ en el marco de la política en diversidad sexual y salud.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 36 hs         |
| Bioética y DDHH                                                                                          | Unidad Académica de Bioética                                                                                                                                                                                                                     | DDHH y género                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2hs.          |
| Género, salud, sexualidades y Primer nivel de atención. Nociones conceptuales para una práctica crítica. |                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer nociones conceptuales que aporten a una práctica crítica sobre disidencias sexogenéricas.</li> <li>Reconocer la construcción histórica de las disidencias sexogenéricas.</li> <li>Analizar la intersección salud, sistema sanitario, género y sexualidades.</li> <li>Problematizar el abordaje no patologizante, interdisciplinar y político crítico desde el primer nivel de atención.</li> <li>Reflexionar sobre el abordaje desde el primer nivel de atención en el siglo XXI desde una perspectiva de promoción de salud y derechos humanos.</li> </ul> | 24 hs.        |
| Salud y diversidad sexual                                                                                | Dpto. de MFyC Cátedra de Enfermedades Infecciosas, Facultad de Medicina y Programa Género, Sexualidad y Salud Reproductiva, Instituto Psicología de la Salud, Facultad de Psicología                                                             | Formar futuros médicos con un enfoque de derechos humanos, brindándoles herramientas para una atención respetuosa y adecuada a las necesidades específicas de la población LGBTIQ+                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 36 hs.        |

## 2.6. Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

### 2.6.1. Espacios de cuidados

La política de calidad con equidad de género de Fmed contempla la corresponsabilidad en los cuidados.

En el año 2021 por resolución del Consejo Directivo Central se aprobó la reserva de una partida de 15 millones de pesos anuales para cuidados para la infancia: *“Reservar 15 millones de pesos en el rubro Gastos e Inversiones para el diseño e implementación de mecanismos de cuidados para la infancia, cuyos beneficiarios serán funcionarias/os, docentes y estudiantes”*. Esta resolución se enmarca en el trabajo que Udelar realizó en distintos espacios institucionales y particularmente en la Comisión Central de Cuidados. La implementación de espacios de cuidados en los períodos vacacionales consiste en la realización de una convocatoria para que servicios y/o Cenures presenten propuestas para brindar soluciones de cuidado durante los periodos vacacionales. En este marco, Facultad de Medicina en 2022 presentó un proyecto y pudo contar con un espacio de cuidados en vacaciones de julio y de septiembre, así como, espacios de cuidados en el Edificio Parque Batlle y en el Instituto de Higiene.

Durante el año 2023 la Facultad realizó una propuesta conjunta con la Facultad de Química conformando el Polo Goes, lo que permitió implementar una estrategias más adecuada por rangos etarios, así como, en relación a la demanda. La representante del Depto. de Personal en la Comisión de Género, junto a la Asistente Académica, fueron las encargadas de coordinar el desarrollo de la propuesta.

El financiamiento supone fondos centrales -916.000 pesos uruguayos- y fondos propios -676.200 pesos uruguayos.

En relación al Hospital de Clínicas, también se implementó un espacio de cuidados para niños y niñas. Apoyaron la iniciativa los gremios (ADUR y UTHC) y la Dirección del Hospital. Dicho espacio contó con la concurrencia de 100 niños y niñas distribuidos en dos turnos, uno matutino y otro vespertino. Siendo las 44

actividades realizadas en la sede de la UTHC ubicada en Av. Italia próxima al Hospital de Clínicas.

Actualmente el Hospital de Clínicas está integrado al Polo Parque Batlle por lo que el espacio de cuidados se organiza junto con los servicios localizados en el mismo.

En el Polo Parque Batlle se desarrolla también un proyecto de espacio de cuidados para niños y niñas que incluyó a EUTM, Instituto de Higiene, Facultad de Odontología, Comedor Universitario, Facultad de Enfermería, Escuela de Parteras y Escuela de Nutrición. (ver anexo se adjunta informe en el cual se relata éxitos y dificultades en su implementación).

Debe subrayarse, que no existen estrategias de cuidados para otras personas dependientes de cuidados, salvo el uso de licencias especiales.

## **2.6.2. Información sobre cuidados de personas dependientes**

### **2.6.2.1. Funcionariado docente**

Al observar la distribución de cuidados en el personal docente se evidencia que es mayor la proporción de mujeres que declara tener personas a cargo en todas las sedes, sin embargo, esta diferencia no se observa cuando se discrimina por personas a cargo con discapacidad.

La Facultad de Medicina tiene tres salas de lactancia, una en la planta baja del edificio central, el Hospital de Clínicas tiene una sala y la última es en el Instituto de Higiene.

Figura 5A

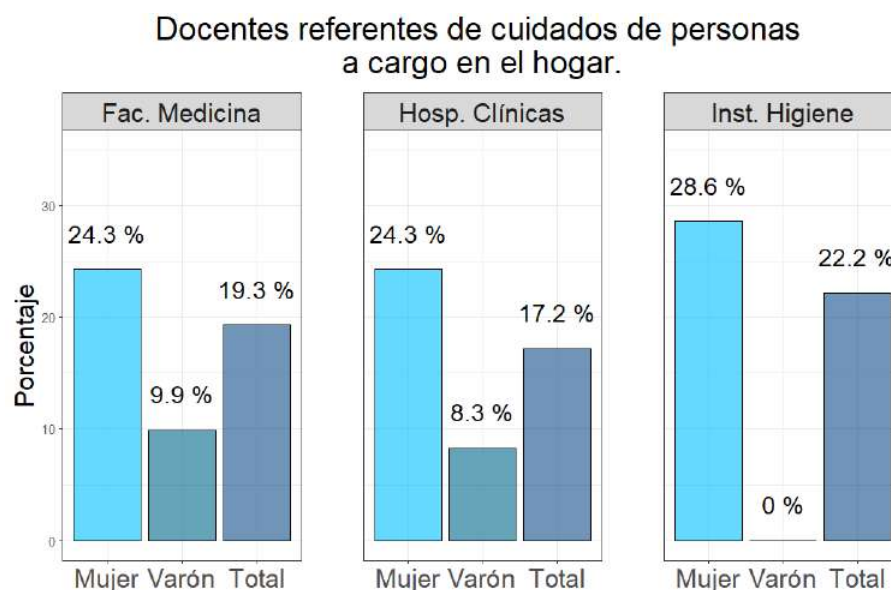


Figura 5B

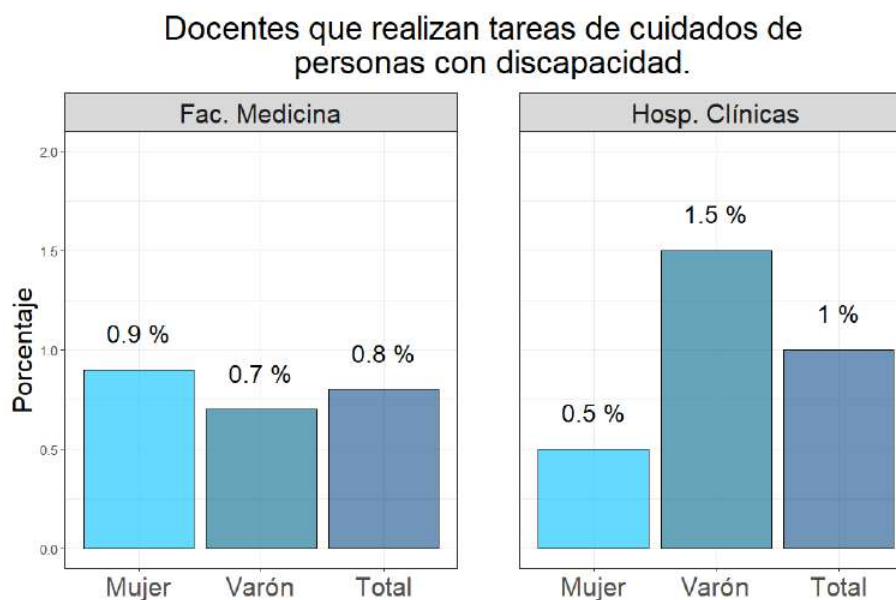


Figura 5C.1

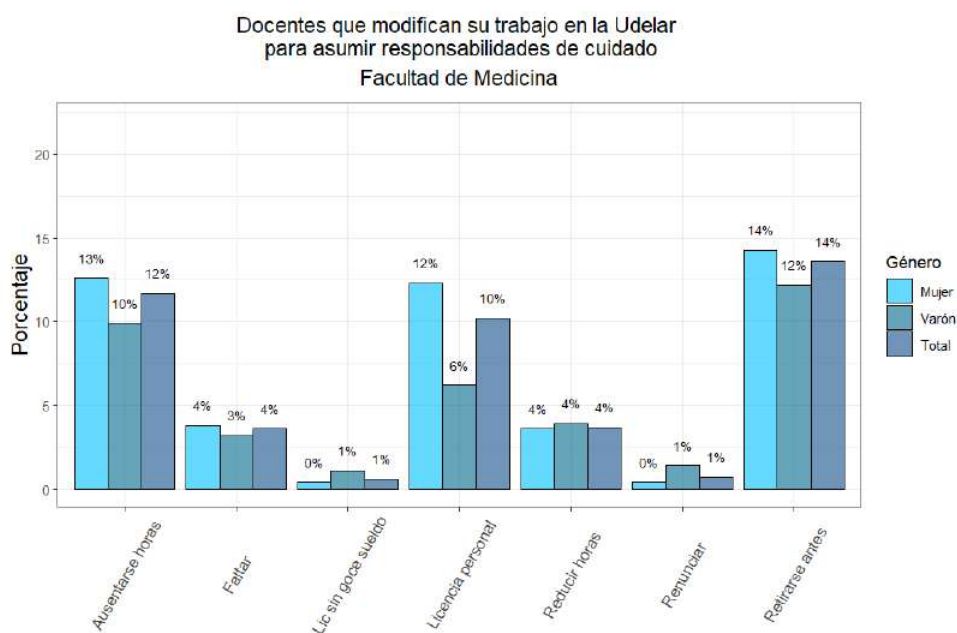
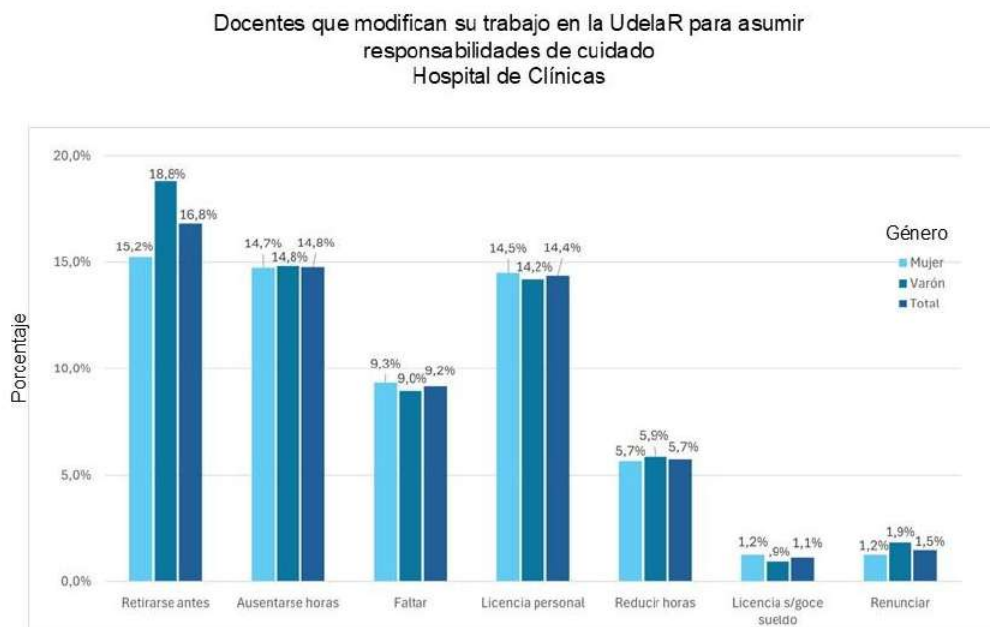


Figura 5C.2

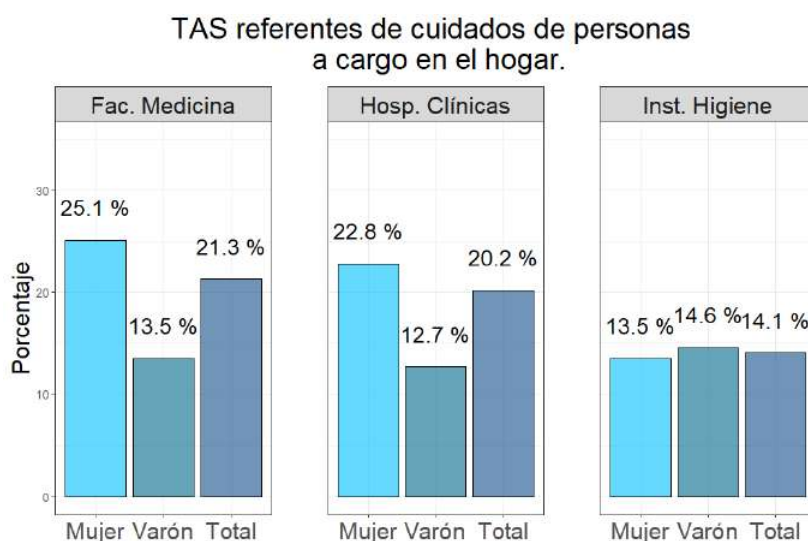


Al preguntar por las modificaciones al trabajo para asumir tareas de cuidados, las docentes de Facultad de Medicina muestran mayores porcentajes en los distintos ítems, siendo especialmente marcada la diferencia de la necesidad de tomar licencia personal donde las mujeres duplican a los varones. También manifiestan que han debido ausentarse horas o retirarse antes en mayor porcentaje que ellos. En el Hospital de Clínicas no se observan diferencias en los diferentes ítems. Sin embargo, el porcentaje de varones que mencionan ausentarse horas es ligeramente mayor. (Figuras 5C.1 y 5C.2)

### 2.6.2.2. Funcionariado TAS

Al igual que en el personal docente, en el personal TAS las mujeres declaran ser referentes de los cuidados en sus hogares en mayor porcentaje que los varones en Fmed y Hospital de Clínicas. En tanto, en el Instituto de Higiene, los varones representan un porcentaje levemente mayor. En esta población también es marcada la carga de cuidados de personas en situación de discapacidad, siendo en estos casos también referentes las mujeres.

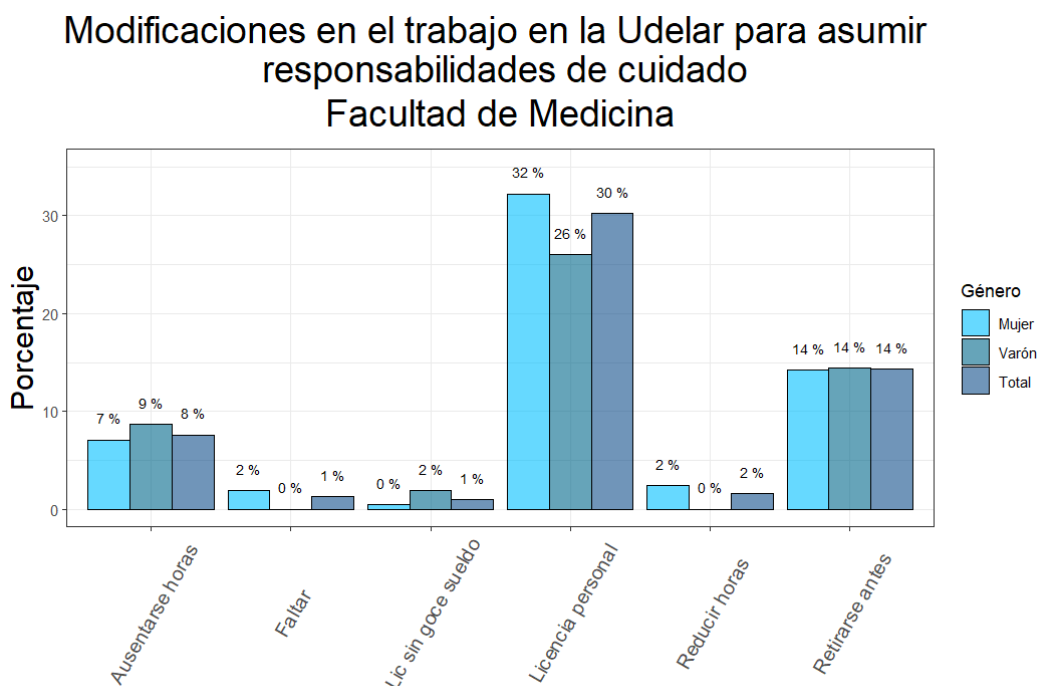
Figura 6A



Respecto a las modificaciones al trabajo para asumir tareas de cuidados, también en esta población son las mujeres quienes cambian más sus rutinas laborales. Debe observarse que entre el personal TAS también es significativo el porcentaje de varones que ha recurrido a medidas tales como licencias personales, ausentarse algunas horas o retirarse antes. (Figura 6B.1)

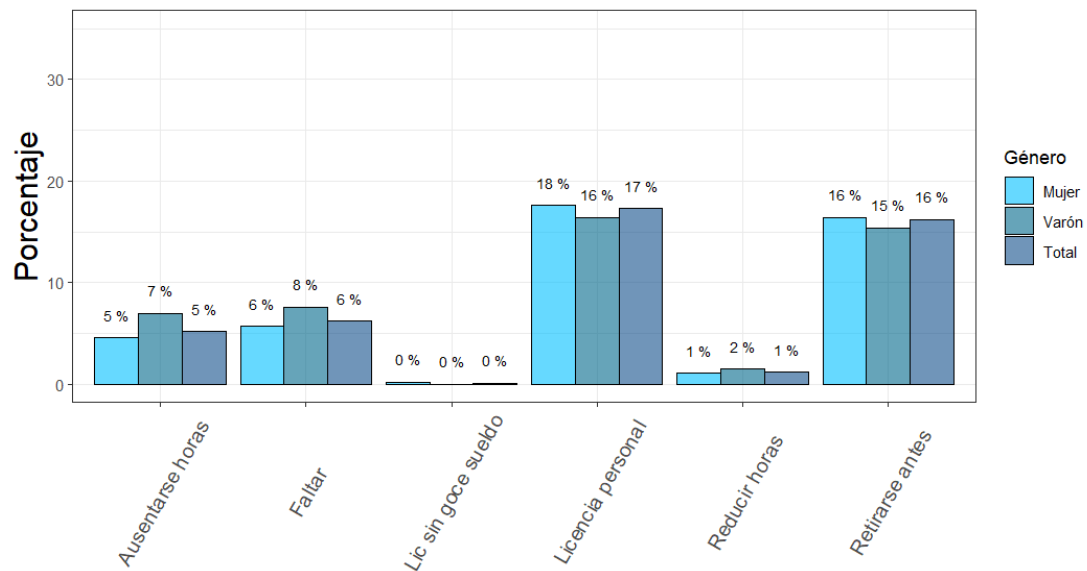
Debe subrayarse que en el Instituto de Higiene existe una mayor proporción de mujeres que han utilizado la licencia personal, se han retirado antes o han debido ausentarse horas del trabajo para asumir tareas de cuidados y también llama la atención la diferencia que existe respecto a sus pares varones, algo que salvo en licencias en Fmed no se observa en las otras sedes. Esto debe tomarse en consideración a la hora de analizar las estrategias de corresponsabilidad en los cuidados. (Figura 6B.3)

Figura 6B.1



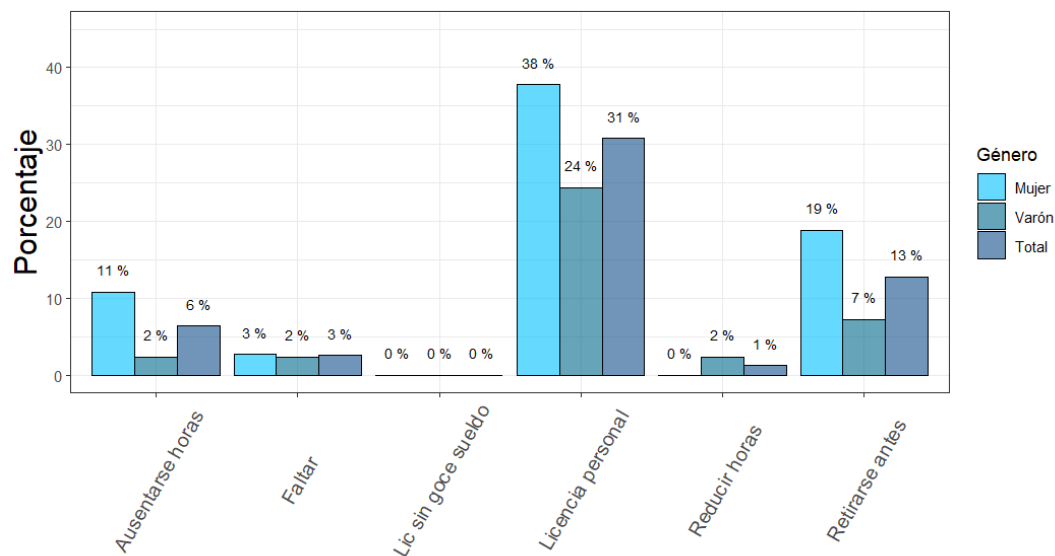
**Figura 6B.2**

**Modificaciones en el trabajo en la Udelar para asumir  
responsabilidades de cuidado  
Hospital de Clínicas**



**Figura 6B.3**

**Modificaciones en el trabajo en la Udelar para asumir  
responsabilidades de cuidado  
Instituto de Higiene**



### 2.6.2.3. Estudiantado

En el estudiantado también se observa un mayor porcentaje de mujeres que realizan tareas de cuidados. Sin embargo, al analizar el comportamiento en los cuidados de personas con discapacidad se observa que los varones presentan cifras levemente superiores a las mujeres. (Figuras 7A y 7B)

Figura 7A

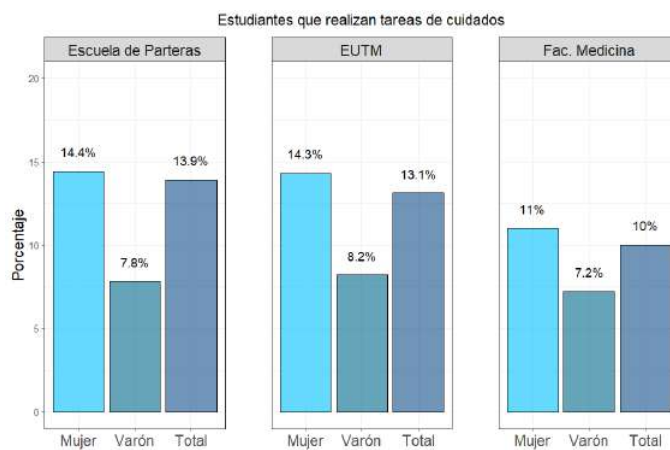
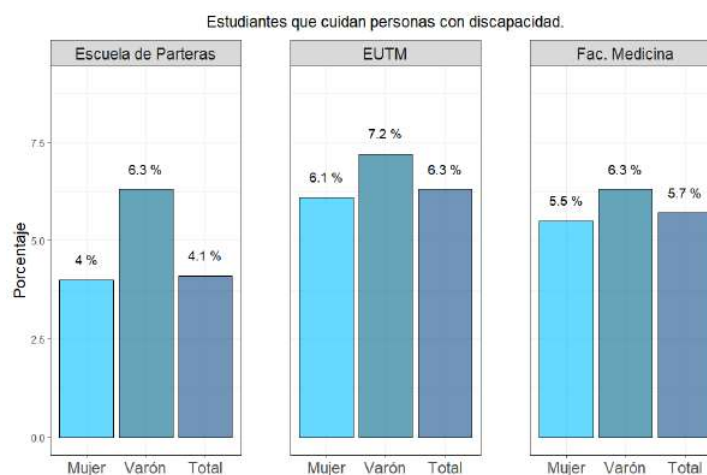


Figura 7B



### 2.6.3. Uso de licencias

En Udelar existen políticas escritas que garantizan las necesidades del personal en la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral, tales como diferentes tipos de licencia que el funcionariado puede usufructuar para este tipo de situaciones. [www.Fmed.edu.uy/gestion/personal/licencias-y-control-horario/instructivo-de-licencias](http://www.Fmed.edu.uy/gestion/personal/licencias-y-control-horario/instructivo-de-licencias)

En Facultad de Medicina en el año 2019 (datos Sección Personal) 50 docentes tomaron licencia por maternidad, paternidad o adopción: 48 por maternidad, 1 por paternidad y una mujer por adopción.

### 2.7. Comunicación y responsabilidad social

La Comisión de Género junto con la Unidad de Comunicación desarrollan la difusión de los mecanismos para el abordaje de las situaciones de acoso, violencia o discriminación. Se implementó en la portada de la página web de la Facultad el acceso a la Comisión de Género, así como al formulario de denuncia de situaciones de acoso, violencia y discriminación.

De acuerdo a lo propuesto por la Comisión, el Consejo de Facultad ha resuelto conmemorar el 8M, reivindicando el rol de las mujeres en Fmed y solicitando a todas las dependencias la realización actividades que permitieran reflexionar y visibilizar las inequidades basadas en género en la Facultad. Asimismo, se destacan las actividades propuestas por el Dpto. de Historia de la Medicina de homenajear a la Dra. María Luisa Saldún, primera Profesora Agregada de Pediatría y fundadora de la Asociación de Diabéticos del Uruguay, entre otras cosas. (Resolución nº 99 del 1 de marzo de 2023).

También se ha publicado todos los años en la página web central y la de la Comisión, materiales elaborados por la CAEG y otros actores referentes en género para las fechas conmemorativas. Por ejemplo:

En el mes de setiembre del 2023 se emitió una declaración por el mes de la Diversidad que fue aprobada por el Consejo de Facultad de Medicina (Resolución n° 107, 27/9/ 2023) que expresa el compromiso de la Facultad de Medicina con:

1. la identificación de desigualdades e intervención sobre sus causas y manifestaciones
2. la implementación de mecanismos de prevención
3. la promoción en la institución de una cultura de equidad y respeto a la diversidad en todas sus formas.

En el mes de noviembre del 2023 se adhirió a la consigna para 25N centrada en la violencia digital, elaborada por el equipo de la Comisión Abierta de Equidad y Género (CAEG), que fue aprobada por el Consejo de la Facultad de Medicina (Resolución n° 88, 22/11/23) que expresa: "RECONOCER las violencias digitales, ACTUAR para PARAR la violencia y modificar las conductas de quienes las perpetúan, para TRANSFORMAR los espacios hostiles, logrando que el transitar (laboral o educativo), sea respetando los derechos de todas las personas, especialmente las mujeres".

### 3. ANÁLISIS CUALITATIVO

La primera sección de este capítulo da cuenta de las percepciones sobre el ambiente de trabajo/estudio en la Fmed, aportando una aproximación al clima organizacional. Luego se presentan las percepciones y experiencias de discriminación e inequidad sobre la base del género, la raza, la etnia y el nivel socioeconómico. Seguidamente, se describen las experiencias de las y los participantes en torno al acceso a recursos y oportunidades, así como también las formas en que articulan -o no- su vida laboral y doméstica-familiar. Sobre el final, se presentan las percepciones sobre situaciones de acoso y violencia y su manejo institucional, el conocimiento y valoración sobre las políticas institucionales al respecto y las propuestas de mejora realizadas por las y los entrevistados. Estas dimensiones permitieron explorar aspectos clave de la experiencia de las y los

participantes, considerando las dinámicas de poder, discriminación y desigualdades en el contexto institucional de Fmed.

### **3.1. Percepción sobre el ambiente de trabajo/estudio en Facultad de Medicina**

En esta sección se exploran las percepciones de los y las entrevistadas en el contexto de Fmed en cuanto al clima laboral o estudiantil, el carácter de las relaciones interpersonales y el ambiente general. Se identifican fortalezas y debilidades, así como también especificidades de acuerdo al tipo de cargo/participante y espacio institucional en que se desempeñan dentro de la institución.

En general, las y los docentes que ocupan grados más altos perciben y destacan un clima de trabajo positivo, subrayando especialmente el carácter cordial de las relaciones interpersonales, aunque también señalan que mantenerlo requiere un esfuerzo permanente. Destacan que dentro de un mismo espacio institucional puede existir heterogeneidad en cuanto al clima de trabajo. Dada su trayectoria y antigüedad en la institución y, en algunos casos, en la Udelar en general, 53 comparten la percepción de que pueden existir variaciones entre Unidades Académicas. Vale destacar que, específicamente en cuanto al género, una de las docentes apunta como un aspecto positivo la desnaturalización de prácticas y discursos percibidos como machistas en Fmed en las últimas décadas, como se expresa en el siguiente fragmento de entrevista:

“(…) hay que reconocer que eso ha cambiado en los últimos años y que ya creo que en la sociedad en general hay menos situaciones incómodas de género en ese sentido, en los espacios laborales.” (E18\_docente g. 4-5)

Entre las y los docentes de grados más bajos (2 y 3) el clima de trabajo en Fmed es también percibido como positivo en términos generales, especialmente en cuanto a respeto mutuo y discusión constructiva, aunque explicitan algunas

especificidades relativas al contexto institucional en que desarrollan su trabajo. En este sentido, en ciertos contextos -sobre todo en el clínico- la composición de género es percibida como un aspecto que puede tener una cierta influencia en las dinámicas de poder desplegadas. Se menciona además que, por lo general, existen menos tensiones y mayor afinidad con quienes comparten el mismo grado docente, aunque algunos espacios pueden llegar a ser “hostiles” para el desarrollo de las tareas de docencia e investigación (E9\_docente g. 2-3).

Las y los estudiantes con responsabilidad en el cogobierno tienen percepciones algo más variadas con respecto al clima de trabajo y estudio en la facultad. Llama la atención que la falta de docentes de grados altos realizando tareas de docencia directa en el primer trienio de la carrera es considerada como un aspecto que puede desdibujar los límites entre estudiantes y docentes, e influir en la construcción de un ambiente menos propicio para el aprendizaje. Los entornos clínicos son descritos como algo más hostiles, y ello se explicaría por la racionalidad competitiva que parece primar allí. La atmósfera de estudio de competencia se coloca como uno de los principales aspectos que afectan el clima de estudio en la institución, que, en ciertos casos, da lugar a un ambiente percibido como poco amigable para el desarrollo académico. Un aspecto a 54 considerar especialmente es la percepción de un trato hostil desde el personal docente hacia el estudiantado, que, dada la asimetría de poder en estas relaciones, inhibe la denuncia por parte de las y los estudiantes, como se expresa en el fragmento que sigue:

“(...) estas situaciones de hostilidad ocurrían bastante con docentes diciéndonos que no teníamos capacidad de razonamiento, que deberíamos volver a la escuela porque no estábamos capacitados para estar en cuarto”  
(E1\_estudiante cogobierno)

Se reitera en este grupo de estudiantes la percepción de un clima de estudio que, si bien está marcado por la competencia, es percibido generalmente como positivo. La competencia entre estudiantes en relación a las evaluaciones

realizadas por docentes puede dar lugar a ciertas rivalidades y tensiones durante la carrera. De este modo, existe la percepción de que el clima de estudio depende en buena medida del tipo de curso, cátedra y docentes de turno.

Entre el funcionariado TAS, en algunos casos se destaca el sentido de unidad en el equipo de trabajo, mientras que en otros las experiencias referidas al clima de trabajo varían según el servicio y la función desarrollada, así como también en función de la época del mes (dadas las exigencias relacionadas con las urgencias de cumplir con plazos administrativos):

“Hay muchas cosas que se necesitan hacer urgentes, entonces hay, sobre todo, en fechas claves, como los cierres de mes, los mantenimientos de los pagos, cierta atención de la urgencia del trabajo y la meticulosidad del error, porque se trabaja con plata, con dinero, sueldo de los funcionarios, pero aún así, con esa presión que tienen ciertas fechas, el ambiente es bastante distendido” (E12\_TAS)

### **3.2. Percepciones y experiencias de inequidad y discriminación en Facultad de Medicina**

Esta dimensión explora las percepciones y experiencias de trato desigual o discriminación en función de características como género, raza, orientación sexual y nivel socioeconómico. Se visibilizan experiencias personales y se explora la percepción de impacto de estas experiencias en el desarrollo académico o profesional de las y los participantes.

#### **Percepción de inequidades**

Todos los grupos de actores coinciden en que existen inequidades en Fmed, aunque se observan diferencias en los factores percibidos como más relevantes para explicarlas.

Las y los docentes de los grados más altos refieren a las inequidades de género

de manera recurrente, señalando que, si bien han habido avances, las mujeres enfrentan barreras específicas en su trayectoria profesional, e incluso se señala que “claramente no tienen las mismas oportunidades” que sus pares varones (E17\_docente g. 4-5). La maternidad se presenta como un aspecto clave que afecta el desarrollo de la carrera académica de las mujeres y se destaca el papel de cuidadoras como uno de los principales obstáculos para las mujeres:

“(...) pienso en la maternidad porque creo que es lo que coloca a las mujeres en una situación diferente a los varones en un periodo de la vida, creo que para otras cosas las medidas deben pensarse igual referido a cuestiones de cuidado (...)”. (E17\_docente g. 4-5)

Las y los docentes de grados más bajos señalan la percepción de una distribución desigual de tareas entre varones y mujeres en el ámbito docente, especialmente en aquellas que favorecen el desarrollo profesional. Desde el personal TAS también se observan inequidades de género en la Facultad en lo referido a la asignación de tareas específicas de acuerdo al género de las y los funcionarios.

La cita a continuación ilustra estos aspectos:

“(...) por lo general, [hay] una sobrecarga de lo que son las tareas de docencia directa y en particular de docencia directa de materias de grado, en desmedro de las de posgrado, versus una mayor tendencia a liberar tiempo o a proteger tiempo para las tareas realizadas por varones, para tareas más vinculadas a la formación personal, la asistencia a congresos y todas aquellas cuestiones que en definitiva son las que pesan más fuertemente la valoración para los ascensos.” (E9\_docente g. 2-3)

Los estudiantes con responsabilidades en el cogobierno identifican que las inequidades de género en la Facultad se observan en la distribución de cargos según grado y género. En este sentido, señalan que los cargos más altos suelen

estar ocupados principalmente por varones, mientras que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los grados más bajos, aludiendo a una importante segregación vertical en la organización. Esto redundaría en que las decisiones institucionales sean tomadas mayormente por varones y no por mujeres, “que capaz tienen incluso la trayectoria académica” necesaria para hacerlo (E1\_estudiante cogobierno). Adicionalmente, se percibe al embarazo como un período en el que las mujeres se ven desplazadas, ya que no suele contemplarse, por la vía de los hechos, la posibilidad de retomar su desarrollo académico.

Entre las y los docentes que ocupan grados altos se percibe que existe además una inequidad que se vincula con las redes de poder y con las clases sociales. Se trata de fenómenos entendidos como más sutiles pero no por ellos menos relevantes. A modo ilustrativo, se menciona que pueden existir ciertos favoritismos sobre la base de la pertenencia a ciertos grupos de poder, lo que puede generar una exclusión implícita que trasciende a las dinámicas relacionadas con el género.

“(…) hay mucha inequidad, sin duda. Basada en sexos, es una sin duda, pero diría que no es la más grave, porque hay otros problemas relacionados a grupos de poder o grupos de amigos que inciden en esas inequidades, o sea que creo que la inequidad es un tema complejo en la facultad.”  
(E21\_docente g. 4-5)

Las desigualdades de clase son mencionadas como relevantes por parte de las y los estudiantes sin responsabilidad en el cogobierno, señalando que estas pueden afectar su experiencia educativa, por ejemplo, para quienes tienen un empleo y por tanto dificultades para cumplir con las exigencias académicas. De este modo, la inequidad se expresa en la limitación de los estudiantes a dedicar tiempo adicional a las tareas académicas debido a sus compromisos laborales, porque “no es lo mismo si yo tengo que irme a laburar” (E6\_estudiante 2.º trienio).

La inequidad en relación con la diversidad funcional es destacada especialmente por estudiantes, particularmente por quienes cuentan con responsabilidades en cogobierno, que expresan que la Facultad no contempla adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad. Se menciona la ausencia de accesibilidad física, la falta de materiales de estudio adaptados y lengua de señas.

Se apunta también la ausencia de representación de personas con diversos orígenes étnico-raciales en los materiales de estudio, lo que podría contribuir a reforzar estereotipos raciales y denota una falta de mirada inclusiva en la formación del personal médico, ya que “(...) los libros y las imágenes que vemos en el libro, son todo personas blancas, no hay personas racializadas.” (E3\_estudiante cogobierno).

### Percepción de discriminación

La percepción de que en la Facultad existe discriminación de género es compartida tanto por docentes como por estudiantes. Se menciona, a modo de ejemplo, que las reuniones de trabajo en ocasiones se desarrollan en horarios que suponen una dificultad adicional para quienes tienen responsabilidades de cuidados -especialmente las docentes mujeres-, y que ello constituye una forma de discriminación. Entre los estudiantes que participan en organismos de cogobierno, se llama la atención acerca del hecho de que el consejo de la Facultad cuenta con baja representación femenina. Entre las y los estudiantes se mencionan discriminaciones de género de parte del personal docente, quienes se percibe que tienden a favorecer a los varones, algo que se naturaliza y se entiende como “parte de la vida en medicina” (E6\_estudiante 2.º trienio). Como ejemplo, se menciona que, como los varones son menos numerosos en los cursos de pregrado, los docentes tienden a conocerlos por sus nombres y que ello puede favorecerlos a la hora de las evaluaciones.

Las discriminaciones basadas en la condición socioeconómica o de clase son mencionadas por el personal TAS y estudiantes. Se trata de comentarios

despectivos sobre la procedencia de estas personas, comentarios clasistas dirigidos a estudiantes de entornos socioeconómicos no privilegiados. A ello se suman menosprecios relacionados a la procedencia educativa de las y los estudiantes, desmereciendo la educación pública, en contraste con quienes tuvieron la posibilidad de acceder a una educación en el ámbito privado. La cita que sigue refleja estas consideraciones:

“(...) algunas personas se sienten discriminadas o son discriminadas por, por ejemplo, venir del interior, sí, lo he escuchado, mismo en mi clase ha pasado, de capaz algún chiste o algo que sé que a la persona le molestó porque después me lo contó, que no le pareció bueno y también creo también por en el sentido de capaz que alguien que es de un nivel económico más bajo también siento que a veces sufren más discriminación o que se sienten capaz un poco más juzgados (...) (E4\_estudiante 1.er trienio)

### **Vivencias de instancias o situaciones de discriminación**

Los relatos sobre las experiencias de discriminación dan cuenta de que varios participantes han vivido momentos de hostilidad y exclusión y que estas discriminaciones han sido dirigidas especialmente hacia mujeres. Algunas hacen referencia a instancias que han ocurrido a terceros dentro de la institución, mientras que otros relatan vivencias personales de discriminación.

A modo de ejemplo, una docente de grado alto (E18\_docente g. 4-5), describe cómo sus opiniones no son del todo valoradas hasta que un colega masculino las refrenda: “si lo decía yo y a los cinco minutos lo decía él, era escuchado de distintas formas”. Mientras tanto, una de las docentes de grado bajo enfatiza que en el contexto en que desarrolla su tarea docente las mujeres son relegadas a tareas que revisten menor prestigio académico y no acumulan méritos para el avance profesional (E9\_docente g. 2-3).

Uno de los estudiantes entrevistados relató que, tras presentar una queja formal

ante una situación de discriminación, un grupo de docentes amenazó al grupo de estudiantes con reprobalo si no identificaban al estudiante que había realizado la queja (según el relato, las docentes “arrinconaron al grupo y dijeron que tenían que escribir el nombre de la persona que se había quejado y si no escribían el nombre nos hacían perder el curso a todos.” (E1\_estudiante cogobierno)). Este tipo de situaciones en que se amenaza con represalias, desincentiva el uso de mecanismos institucionales para la denuncia de situaciones de discriminación en la Facultad. En un sentido similar, una de las estudiantes que actualmente cursa el segundo trienio de la carrera menciona que algunos docentes favorecen a estudiantes con quienes tienen mayor vínculo y que vivió en carne propia un trato diferencial -o “ninguneo” (E6\_estudiante 2.º trienio)- por no pertenecer al círculo de confianza de una docente.

Finalmente, la falta de adaptación para estudiantes que presentan discapacidades (como la ausencia de rampas y ascensores en mal estado) es reconocida como una limitante que se convierte en una discriminación directa, imposibilitando la accesibilidad y movilidad en Fmed.

“Me pasó el año pasado como un compañero estaba con un yeso, no era una discapacidad, porque era circunstancial, estaba con un yeso en la pierna y le tuvimos que ayudar a subir la escalera porque el ascensor estaba roto y teníamos parciales, o sea, no había chance.” (E3\_estudiante cogobierno)

### **Dificultades para el logro de la equidad en Facultad de Medicina**

Se clasificaron las principales dificultades mencionadas por los participantes en dos tipos (cabe aclarar que la distinción es analítica ya que es posible que se encuentren interrelacionadas empíricamente):

- culturales que impactan en el logro de la equidad de género y de nivel socioeconómico en la facultad. A modo de ejemplo, entre el personal TAS se menciona que existe una asignación diferencial de tareas de acuerdo al

género de los y las funcionarias y que ello no responde a voluntades individuales ni a políticas organizacionales, sino al contexto social que determina las prácticas individuales e institucionales (E13\_TAS). Se menciona además que si bien existen políticas institucionales como la licencia extendida por maternidad (E18\_docente g. 4-5), no existe un correlato en la transformación de las normas y pautas culturales que posicionan a las mujeres como las principales cuidadoras, limitando el alcance de este tipo de herramientas. Dificultades estructurales y culturales: se trata de barreras relacionadas a aspectos sociales.

- una barrera para la equidad por todos los grupos. Entre los grados altos se identifica como una barrera relevante la falta de políticas institucionales que aseguren la representación proporcional de mujeres en los cargos más altos. El funcionariado docente de grados bajos enfatiza la falta de flexibilidad para adaptar horarios y actividades a las necesidades de docentes con responsabilidades de cuidados que perjudica mayormente a las mujeres. En una línea similar, el estudiantado que participa en ámbitos de cogobierno señala la ausencia de políticas que permitan que las estudiantes con responsabilidades de cuidados accedan a los mismos recursos que sus compañeros.

### **3.3. Acceso a recursos y oportunidades en Facultad de Medicina**

Se aborda aquí el acceso a recursos y a oportunidades en Fmed para conocer la existencia de barreras formales o informales que dificultan el acceso, especialmente para ciertos grupos.

Los docentes de grados altos señalan que existen discriminaciones y barreras en los ascensos en la Facultad y que esto se visualiza observando la distribución de docentes según género: a medida que se asciende en la escala jerárquica, disminuye la proporción de mujeres docentes. Esta percepción es compartida por las y los estudiantes con responsabilidades en el cogobierno de Fmed. Ello se atribuye a factores relacionados con la maternidad y las responsabilidades de

cuidados, que recaen sistemáticamente sobre las mujeres. Estas responsabilidades dificultan la articulación de la carrera académica con la vida doméstica, una carga que no parece afectar de la misma manera a los varones. Se identifican también normas no escritas y preferencias, así como sesgos y estereotipos de género, que favorecen a los varones en ciertas especialidades como la quirúrgica, que imponen una alta competitividad en las carreras académicas. Las docentes de grados más bajos señalan que además existe una discriminación hacia las mujeres en la asignación de tareas y habilitación para la realización de actividades tales como asistencia a congresos, coordinación de proyectos y otras actividades estratégicas para el desarrollo de sus carreras académicas. Los fragmentos de entrevistas que se reproducen a continuación ejemplifican estos aspectos:

“En la medida que se feminizó la matrícula también, es lógico que haya acá mujeres haciendo cualquier especialidad, ¿no? (...) podría haber como alguna cuestión que tiene que ver con ambientes que las mujeres están dispuestas a tolerar o no para trabajar, no sé, puede ser que sea una cosa que influya, pero creo que está mucho más determinado por esto otro de decidir quiénes entre determinadas cosas, no elijo a mujeres porque se embarazan, porque tienen medio horario, porque tienen licencia maternal, porque no estoy dispuesto a tolerar que me discutan igualdad de condiciones, pero es una mezcla de todas esas cosas.” (E17\_docente g. 4-5)

“sé de concursos en los cuales esa percepción que hay entre ver al hombre como mucho más racional, mucho más profesional, mucho más no sé qué, que no se cumple con todo, pero a veces sí, y la mujer como más histérica en un concurso que es siempre una prueba súper exigente y eso, un concurso puntual pasó que esta persona perdió la prueba por esa percepción, o sea, los conceptos habían dicho lo mismo, pero uno lo expuso de una manera mucho más calmada (...)” (E8\_docente g. 2-3)

En cuanto a la selección para las capacitaciones, se mencionan áreas como la cirugía robótica en las que los listados iniciales de personas elegibles estaban compuestos sólo por varones<sup>4</sup> y, junto con ello, se destaca la ausencia de políticas de inclusión en este sentido, que pueden limitar el acceso de las mujeres a las capacitaciones, y, por lo tanto, su desarrollo profesional. El personal TAS entrevistado apunta que la selección para las capacitaciones depende en buena medida de las funciones desempeñadas, así como del interés personal, pero no identifican que exista una oferta homogénea para todas y todos los TAS en cuanto a las posibilidades de capacitación.

Dado que las mujeres suelen ocupar cargos más bajos en el escalafón docente, esto puede sugerir que sus puestos sean de menor carga horaria y que sus responsabilidades como principales cuidadoras, atravesadas también por los procesos fisiológicos de la maternidad y la lactancia, no les permitan acceder a extensiones horarias o compensaciones. En palabras de una de las docentes consultadas, “(...) el estar en situación de cuidados, te quita de la población de los elegibles, porque ya se da por hecho que una no va a poder, entonces ahí ya hay una discriminación.” (E9\_docente g. 2-3). A ello se agrega la percepción de docentes de grados más bajos de que las extensiones horarias se asignan de manera discrecional, así como que existe un sesgo de género en la asignación de actividades u oportunidades de desarrollo profesional según la afinidad de las personas que ocupan los cargos de dirección en las unidades académicas. De manera similar, las y los funcionarios TAS observan que la asignación de compensaciones salariales y de extensiones horarias en ocasiones depende de la sección en que se desempeña cada funcionario/a y de los recursos con que se cuenta.

<sup>4</sup> Sobre este aspecto, la docente entrevistada señala que “(...) tuvimos que devolver esa lista y decirles que no era lógico que no hubiera mujeres” (E17\_docente g. 4-5)

### 3.4. Articulación trabajo/estudio - vida familiar/doméstica

Esta dimensión busca dar cuenta de las formas en que las y los participantes intentan articular sus responsabilidades en Fmed y su vida personal y familiar. Se indagan las dificultades experimentadas, así como la existencia de políticas institucionales y prácticas de conciliación disponibles -más o menos institucionalizadas o formalizadas-.

Entre las docentes que ocupan grados 4 y 5, se destaca que a lo largo de sus trayectorias académicas han enfrentado barreras relacionadas con la maternidad y otras responsabilidades familiares. La vida doméstica, y los cuidados de dependientes en particular, se mencionan como aspectos que han limitado las posibilidades de formación, el progreso profesional y que han generado brechas respecto de sus colegas varones. Los grados 2 y 3 mencionan las dificultades para cumplir con ciertas tareas, como por ejemplo la docencia directa, cuando no es posible la flexibilidad horaria y estas se realizan en horarios poco compatibles con los cuidados familiares, sobre todo de niños, niñas y adolescentes. Refieren a esta situación aludiendo a la necesidad permanente de “parches” para mantener un frágil equilibrio entre la esfera laboral y la doméstica.

La situación de los docentes con cargas horarias bajas o *part-time* complejiza lo antes mencionado, dado que necesitan de otro empleo para lograr el sostén económico, aspecto que dificulta aún más la organización y compatibilización de las responsabilidades de cuidado con las laborales. Para ello, suelen recurrir a redes de apoyo externas (familiares, comunitarias), ante la falta de políticas institucionales o dificultades para acceder a apoyos formales que faciliten una articulación adecuada de la esfera doméstica y extra doméstica. Estas apreciaciones son compartidas por estudiantes con responsabilidad en el cogobierno, quienes, además de mencionar el cuidado de niños y niñas, refieren también al cuidado de adultos mayores o personas que presenten algún tipo de discapacidad.

“(...) solemos estar contratados por cargos de 20 horas, 24, 34, 30, con lo

cual uno suele necesitar tener más de un trabajo (...) entonces en definitiva como que hay una gran dificultad en cuajar lo que es la vida de los cuidados, que suele estructurarse en función de horarios escolares, y se van poniendo como parches de protección horaria que funcionan por un tiempo y después dejan de funcionar, porque todo se vuelve a reestructurar.” (E9\_docente g. 2-3)

Las y los docentes de grados altos reconocen la existencia de acuerdos informales de flexibilidad, por ejemplo, ante emergencias familiares. Sin embargo, señalan que estos no constituyen políticas institucionales, sino que dependen de las jefaturas y direcciones de las secciones o unidades académicas. Las y los estudiantes concuerdan en que los apoyos para la conciliación de la carrera académica con el cuidado de dependientes están en manos, en buena medida, de las voluntades de sus docentes. La obligatoriedad de la presencialidad y el aumento de la carga horaria a medida que se avanza en la carrera y se comienza con la clínica, pueden imponer desafíos adicionales en este sentido.

Las y los docentes grados 4 y 5 entienden que existe un conjunto de herramientas normativas e institucionales para una mejor articulación entre trabajo remunerado y no remunerado, pero que este apoyo es limitado cuando su implementación concreta recae en voluntades individuales. Finalmente, las y los funcionarios TAS comparten que algunos apoyos informales dependen de la discrecionalidad de sus superiores, pero mantienen una posición algo menos crítica al respecto, al tiempo que destacan las políticas institucionales de la Universidad que permiten atender situaciones especiales.

### **3.5. Percepciones y experiencias de acoso y violencia en Facultad de Medicina**

Se abordan en este apartado las percepciones y experiencias en torno a cualquier tipo de acoso o violencia presenciado o enfrentado en el contexto institucional de Fmed. En general, tanto docentes de grados altos y bajos, estudiantes, y

funcionarios TAS, reconocen la existencia de situaciones de acoso laboral, e incluso sexual. En algunos casos, reportan no haber presenciado de forma directa dichas situaciones, pero saben que ocurren o conocen a alguien a quien le ha pasado.

Las situaciones descritas por las y los entrevistados abarcan desde lo que denominan “manifestaciones sutiles” (E9\_docente g. 2-3), que podrían enmarcarse en la lógica del micromachismo, hasta casos donde se ha tenido que recurrir a la denuncia formal. Como ejemplos de lo primero, aparece el destrato frente a compañeras y compañeros, exabruptos indirectos por parte de quienes tienen mayor jerarquía, bromas e incluso distribución desigual de tareas.

Ante las situaciones de acoso laboral, las y los entrevistados coincidieron en la dificultad para tomar acciones por parte de las víctimas. Se menciona lo desgastante del proceso de denuncia y la dificultad para comprobar lo denunciado. En el caso de las y los docentes de grados más bajos, se ha recurrido a una forma de protección entre compañeras y compañeros a la víctima de acoso “de forma orgánica”<sup>5</sup>. Mencionan que, en muchos casos, sucede que la persona que recibe un exabrupto por parte de un superior se inhibe de emitir opiniones, y parece ser que la elección se encuentra entre “amoldarse” o “irse”.

Por su parte, las y los funcionarios TAS dan cuenta de una lógica similar en la cual la víctima genera sus propias estrategias para lidiar con la situación de hostigamiento, siendo la denuncia muchas veces vista como un recurso posible sólo en casos extremos de violencia, aunque aconseja remitirse al equipo técnico.

Por otro lado, los docentes de grados superiores, si bien reconocen que algunas situaciones “quedan tapadas”, mencionan acciones concretas que han realizado ante estos casos: proponer la suspensión del victimario con separación del cargo, iniciar investigaciones administrativas, recurrir al Observatorio de Comportamientos Profesionales, establecer reuniones que fomenten el diálogo y dictar sanciones.

<sup>5</sup> La docente entrevistada hace referencia a que transitó por experiencias en las que fue testigo “(...) de incomodidades, más de índole sexual a alguna compañera, como que lo tengo en mi memoria en momentos como pre -conocimiento de la existencia de esa comisión y en esos casos la respuesta fue más bien como orgánica entre compañeras de proteger a la posible víctima que además estaba recibiendo manifestaciones que eran sutiles, pero inconfundibles.” (E9\_docente g. 2-3)

Podría desprenderse de lo anterior que en la actualidad quienes se desempeñan en lugares altos jerárquicamente tienen una vivencia de que se pueden ejecutar más acciones ante las situaciones de acoso que quienes se encuentran en lugares inferiores de dicha jerarquía. A su vez, relatan la impresión de vivenciar cambios favorables, dados por la capacidad de generar discusiones en torno al tema de la violencia de género, la disponibilidad para escuchar a docentes de grados más bajos en caso de que esté ocurriendo una situación de acoso y violencia y algunos cambios en las condiciones de las guardias.

Finalmente, se hace referencia a una “cultura de trabajo” que favorece las situaciones de acoso, la generación de un clima laboral donde surge la agresividad mayormente hacia mujeres, y “un problema subyacente de relacionamiento” (E12\_TAS), que parecen indicar que, si bien se pueden tomar algunas acciones en casos concretos, la dificultad radica en un problema más profundo que trasciende las situaciones puntuales.

### **3.6. Conocimiento y valoración de políticas institucionales para el manejo de violencia y acoso en Facultad de Medicina**

Se exploran a continuación el conocimiento y la percepción de la adecuación/utilidad de las políticas y mecanismos institucionales para la denuncia y gestión de los casos de violencia y acoso en Fmed. En general, las y los entrevistados coinciden en la importancia de que existan mecanismos formales de gestión de las situaciones de violencia y discriminación.

Los docentes de grados más altos refieren conocer la existencia de dichos mecanismos, tales como el Observatorio de Comportamientos Profesionales, pero se los plantean como último recurso luego de instancias de diálogo. Algunas de las dificultades para la realización de las denuncias son el hecho de que algunas residentes cumplen sus funciones de asistencia en instituciones por fuera del ámbito de la facultad, y la importancia de preservar el anonimato. Se ha recurrido a solicitar intervenciones del equipo de Psicología Médica en casos en los que los conflictos inciden en tareas diarias. Por otro lado, hacen referencia a algunas

resistencias a emprender acciones fuera del diálogo que generan una actitud algunas veces pasiva ante las situaciones: surge el alivio cuando una persona complicada no reelige su cargo, refieren que la situación “decanta sola” (E21\_docente g. 4-5), y se hace referencia a aspectos humanos que no son modificables en su esencia.

Por su parte, los docentes de grados bajos refieren que no existe una verdadera gestión de estas situaciones, que al surgir un problema de estas características lo que se hace es dialogar entre pares para evaluar la mejor manera de proceder para compartirlo con el resto del grupo. Los estudiantes coinciden en que no se observan acciones, a su entender dado que no se realizan muchas denuncias. Mencionan los protocolos disponibles en la plataforma EVA, pero sostienen que no se conocen ni han sido difundidos.

Las y los funcionarios TAS mencionan la importancia de plantear las situaciones de violencia y discriminación a través de mecanismos oficiales como la jefatura o la dirección y que no queden en conversaciones de pasillo.

De todas formas, al preguntarle a las y los entrevistados sobre su conocimiento de estos mecanismos institucionales tales como la Comisión de Género, el Equipo Técnico, entre otros, mayormente refieren desconocer la existencia, o conocerla pero sin saber cómo es el funcionamiento. En algunos casos, especialmente para las y los funcionarios TAS, se conocen los mecanismos y los han utilizado.

Finalmente, en cuanto al conocimiento sobre el proceso de certificación del MCEG, refieren en su totalidad que no estaban informadas o informados, y consideran que es una buena herramienta.

### **3.7. Propuestas de mejora desde la perspectiva de las y los participantes**

Se recogen en esta sección sugerencias para la mejora del ambiente de Fmed a partir de la perspectiva de las y los participantes, relacionadas fundamentalmente a la mejora en las políticas contra la discriminación y el acoso, mayor acceso a recursos y mecanismos de apoyo. Al momento de delinear propuestas de mejora

afloran un conjunto de reflexiones en torno al clima de trabajo y estudio de la Facultad, así como de los aspectos relacionados con los modos de gestión de la violencia que suceden en este contexto institucional.

Las y los docentes que ocupan grados altos manifiestan una reflexión crítica del ambiente laboral y sugieren la necesidad de que existan espacios de discusión y análisis de problemas que sucedan en el entorno cotidiano de la institución. Se trataría de espacios que no tendrían un enfoque punitivo, como sí pueden tenerlo los mecanismos formales de gestión de los diferentes tipos de conflictos. Algunos docentes destacan que es central que existan mecanismos formales para la denuncia que promuevan la protección de las víctimas de posibles represalias, sobre todo en lo que respecta a situaciones de discriminación y acoso. Asimismo, consideran necesario profundizar en la conciliación entre la trayectoria docente y académica y la vida familiar y el cuidado. En este sentido, se hace referencia a la incorporación de salas de lactancia, espacios de cuidado y licencias por maternidad que tomen en cuenta mecanismos orientados a que estas no afecten el progreso profesional de quienes las usufructúan. Este grupo de docentes resalta que se hace necesaria una mayor equidad de género en los puestos de decisión y liderazgo dentro de la institución.

Las y los docentes de grados bajos manifiestan la necesidad de que existan espacios anónimos y seguros para la comunicación de conflictos que suceden en el marco de la facultad, en tanto parecería que los actuales mecanismos no les brindan comodidad y pueden contribuir a la exposición de las personas denunciantes. Expresan además la necesidad de que todos los miembros de la comunidad educativa cuenten con formación y sensibilización de carácter obligatorio en temas vinculados a las relaciones sociales de género y a cómo incluir la perspectiva de género en su quehacer cotidiano, de cara a propiciar transformaciones en la cultura organizacional y en la práctica docente. Preocupados por el carácter meramente simbólico de algunas iniciativas relacionadas con el género en la Facultad, esbozan la idea de que puedan tener lugar auditorías internas en las distintas Unidades Académicas orientadas a monitorear sus efectos.

Entre las y los estudiantes que participan en ámbitos de cogobierno también se menciona la obligatoriedad de la formación en temas de género, sobre todo para quienes ocupan cargos de autoridad, como una condición más para su renovación. Identifican, así como también lo hacen las y los estudiantes que no tienen responsabilidades en el cogobierno, que los recursos que se encuentran disponibles para apoyar a quienes atraviesan situaciones de discriminación o acoso en la institución no se encuentran lo suficientemente difundidos, por lo que sugieren que se trabaje con más énfasis en la dimensión de la comunicación, especialmente para los recién llegados a la Facultad (estudiantes de los primeros años, docentes de grados más bajos y funcionarios de ingreso). El desconocimiento de los mecanismos institucionales de denuncia y gestión de situaciones de violencia y acoso puede dar lugar a la desconfianza, el temor a represalias y por consiguiente a su subutilización. Clarificar que se trata de denuncias confidenciales y anónimas podría contribuir a que las y los estudiantes se sientan seguros y confíen en los mecanismos ya existentes. Las y los estudiantes sin responsabilidad en el cogobierno enfatizan la necesidad de proteger a las personas denunciantes, ya que identifican que el temor a represalias académicas es uno de los principales aspectos que desestimulan la denuncia.

Entre el personal TAS, las propuestas de mejora vuelven a incluir la necesidad de la formación en torno a la equidad de género, pero también a derechos laborales y protocolos institucionales frente a situaciones de discriminación o abuso de autoridad en la institución. Mencionan además que es posible avanzar en mejorar las condiciones laborales, en aspectos tales como la estabilidad, el respeto de los horarios, la asignación clara y equitativa de tareas y de responsabilidades. Dado que perciben que no son lo suficientemente considerados en la toma de decisiones institucionales, plantean que sería deseable avanzar en una mayor integración de los y las funcionarias en los ámbitos de decisión de Fmed.

Las propuestas sugeridas pueden clasificarse como sigue:

- extender la difusión de mecanismos institucionales para los reportes de casos de acoso y otras violencias
- garantizar la protección institucional a personas denunciantes
- crear espacios confiables de escucha a víctimas de situaciones de acoso/discriminación/violencia
- promover la sensibilización y formación en perspectiva de género
- avanzar en condiciones laborales y académicas más equitativas
- promover la participación inclusiva en la toma de decisiones

## 4. CONCLUSIONES

**Institucionalidad de género:** la Facultad de Medicina cuenta desde el año 2020 con la “Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación”, cuya finalidad es promover acciones que disminuyan las brechas de género y favorezcan una mayor equidad de género y un trato igualitario.

A su vez, crea el “Equipo Técnico de estudio de Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación”, debido a la creciente demanda y a la urgencia en dar respuesta oportuna a los reportes de acoso sexual o otros tipos de violencia en el trabajo.

Estos dos actores junto con los antecedentes descritos en el informe, evidencian que el interés por eliminar las desigualdades de género ha estado presente en la última década. No obstante, durante un buen tiempo se trabajó en estas problemáticas bajo demanda, especialmente en lo que refiere al abordaje de las desigualdades más extremas como los reportes relacionados a violencia basada en género.

La adhesión al MCEG y el tener un esquema de trabajo documentado colaboró en ordenar los procesos y generar una mejor institucionalidad de género de Fmed.

**Respecto al perfil sociodemográfico:** el personal docente comprende un total de 1998 personas al mes de abril del año 2021, siendo su distribución en Facultad de Medicina de 1258, Hospital de Clínicas 731 y el Instituto de Higiene 9 docentes.

El personal TAS está compuesto por 3084 funcionarias/os, distribuyéndose en Facultad de Medicina 321, en el Hospital de Clínicas 2680 y en el Instituto de Higiene 83.

La población de estudiantes, según del año 2022, es de 28.049 estudiantes, distribuidos en la Carrera de Medicina 15.784, en la Escuela de Parteras 2606 y en la Escuela Universitaria de Tecnología Médica 9659

Hay que señalar que la feminización de la matrícula o que existan más mujeres docentes o TAS no es una ganancia en términos de equidad, es una manifestación de la división sexual del trabajo en que las mujeres optan por carreras tradicionalmente asociadas a la crianza o los cuidados. El acceso a las carreras o los trabajos no es suficiente si hay condicionamientos al desarrollo pleno de las carreras educativas, académicas o laborales. Si la feminización no se ha traducido en una mejora en las condiciones de las estudiantes, académicas y trabajadoras de la salud y en un acceso a todos los sectores jerárquicos en consonancia con la representación numérica, las desigualdades de género persistirán.

La representación de identidades trans entre estudiantes, docentes y personal TAS es escasa, lo que indica posibles desafíos en el acceso, así como relacionados al registro.

Con respecto a la distribución por edad en las y los docentes no se observan diferencias sustantivas entre varones y mujeres. Se advierte que el 60% de varones y mujeres se concentra en edades entre 30 y 49 años. Por su parte, la población TAS tiene una concentración significativa de personas con 50 años y más respecto al personal docente, lo que indica la necesidad de pensar estrategias diferenciadas por ejemplo en materia de cuidados.

El 92% del personal docente sostuvo que su ascendencia étnico racial es blanca. Por su parte, entre el 76% y 82% del personal TAS de las tres sedes reconoce tener ascendencia blanca.

La población afro presenta una mayor representación en el personal TAS del Instituto de Higiene, 11,5%. En el Hospital de Clínicas y en la Facultad de Medicina el personal TAS que declaró ascendencia afro se sitúa en el 9%. Esta representación de la población afro en personal TAS es significativamente mayor que en personal docente (1,4% docentes afro en Fmed; 1,6% docentes afro en Hospital de Clínicas).

**El sistema de reclutamiento de personal** de la Udelar brinda garantías respecto a los llamados en términos de no contener discriminaciones directas o que vulneren los derechos laborales. No obstante, el uso del lenguaje no sexista sigue siendo un desafío.

**En cuanto a la distribución del personal**, al analizar la población docente se observa que en los primeros grados de la carrera docente (hasta Grado 3) las mujeres representan entre el 60% y 69% dependiendo del cargo. Sin embargo a partir del Grado 4 esta tendencia se invierte y los varones pasan a estar más representados, al punto de que en el Grado 5 ellos conforman el 70%.

En Facultad de Medicina, las designaciones con DT representan el 12.1% del total del personal docente, con una distribución similar entre varones y mujeres. Si bien hay una participación de mujeres significativa en los grados intermedios, los varones están presentes con mayor frecuencia en los cargos más altos con DT. Esta situación podría estar vinculada a factores como la antigüedad, las trayectorias laborales diferenciadas por género o criterios institucionales de promoción que podrían favorecer indirectamente a los varones.

Con relación al personal TAS si bien existen algunas particularidades, se evidencia que las tres sedes siguen la tendencia del mercado laboral uruguayo

respecto a la concentración de mujeres y varones en determinadas ocupaciones u oficios, fenómeno denominado segregación horizontal.

**Las remuneraciones del personal** docente y personal TAS se encuentran reglamentadas a nivel central, la escala de ingresos en la Udelar es pública y visible a la población.

No existe en la Udelar una política de remuneraciones con perspectiva de género, aunque se reconoce la transparencia de los criterios de las mismas. No obstante, a partir de las entrevistas se evidencia que las extensiones horarias y compensaciones salariales tienen la particularidad de que dependen en parte a aspectos como el área de trabajo, se percibe que en su asignación entra en juego la discrecionalidad y el vínculo que se establezca entre el personal (docente o TAS) con sus superiores.

**En términos de capacitación y desarrollo**, en el personal docente las mujeres tienden a completar niveles terciarios de grado con mayor frecuencia que los varones, mientras que entre estos la proporción de quienes cuentan con estudios de doctorado es mayor. En personal TAS se observa una mayor proporción de mujeres con estudios terciarios en las tres sedes. Esto tiene relación con la distribución por sexo de los Escalafones TAS profesionales, especializados y administrativos que son ejercidos mayormente por mujeres y requieren mayores niveles de formación.

A partir del análisis cualitativo se identifican barreras en cuanto al acceso a recursos y oportunidades de desarrollo de la carrera académica. Aquellas actividades que promueven el desarrollo profesional no se distribuyen equitativamente entre varones y mujeres, esto se debe a la ausencia de políticas institucionales que promuevan la paridad de género o bien por la presencia de sesgos y estereotipos de género que favorecen a los varones en detrimento de las mujeres.

**En relación a la corresponsabilidad de los cuidados,** la política de calidad con equidad de género de Fmed considera la corresponsabilidad de los cuidados.

Existen licencias especiales que facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, no obstante no se puede hacer un análisis de los usos que se hacen de ellas y si existen diferencias entre varones y mujeres.

Desde el año 2022 se implementa un espacio de cuidados y recreación para niños y niñas en las vacaciones de julio y septiembre siendo un espacio compartido con Facultad de Química desde el año 2023. Dicha coordinación ha permitido mejorar el mecanismo en términos de cobertura etaria y operativa. También el Hospital de Clínicas y el Polo Parque Batlle tienen sus experiencias.

No existen estrategias de cuidados para otras personas dependientes, salvo el uso de licencias especiales. A la hora de diseñar políticas y estrategias se debe considerar este aspecto, entre el personal TAS la distribución etaria muestra una importante presencia de personas entre 40 y 59 años que pueden llegar a tener adultos mayores a su cargo.

Al observar los datos cuantitativos sobre la distribución de cuidados se evidencia que es mayor la proporción de mujeres que declara tener personas a cargo en todas las poblaciones estudiadas y en todas las sedes.

En el personal TAS es marcada la carga de cuidados hacia personas en situación de discapacidad que presentan las funcionarias.

Respecto a las modificaciones al trabajo para asumir tareas de cuidados, son las mujeres quienes modifican más sus rutinas laborales tanto en personal docente como TAS. Debe observarse que entre el personal TAS también es significativo el porcentaje de varones que ha recurrido a medidas tales como licencias personales, ausentarse algunas horas o retirarse antes.

En el Instituto de Higiene existe una mayor proporción de mujeres que han utilizado la licencia personal, se han retirado antes o han debido ausentarse horas del trabajo para asumir tareas de cuidados. Llama la atención la diferencia que existe respecto a sus pares varones, algo que salvo en licencias en Fmed no se observa en las otras sedes. Esto debe tomarse en consideración a la hora de

analizar las estrategias de corresponsabilidad en los cuidados que se implementan o se presenten implementar.

La articulación de la actividad profesional y académica con la vida familiar representa un importante desafío que afecta principalmente a las mujeres, en tanto ellas continúan siendo consideradas como las referentes de lo doméstico en nuestra sociedad. La maternidad y las responsabilidades de cuidados generan una carga adicional para las mujeres, que deben realizar esfuerzos adicionales para cumplir satisfactoriamente con las necesidades de la esfera académica y la doméstica. Las personas entrevistadas comparten la percepción de que, si bien existen estrategias institucionales como las descritas, las flexibilidades necesarias para cada caso particular dependen de acuerdos informales, y, en última instancia, de voluntades individuales, abriendo paso a importantes disparidades y discrecionalidades.

Por tanto, la maternidad y las responsabilidades de cuidados son considerados como aspectos limitantes para las mujeres, y ello se refleja en la estructura jerárquica organizacional en la que persiste una distribución desigual de varones y mujeres especialmente en los grados mayores en el personal docente. También es una limitante para mujeres del personal TAS que se concentran mayormente en escalafones que requieren mayor formación técnica y profesional, pero muestran más modificaciones en sus rutinas laborales para cumplir con las tareas de cuidados asignadas por la sociedad.

La creciente feminización del sector salud, plantea desafíos en la definición de una agenda laboral, académica y de estudio con perspectiva de género. Fmed como otras facultades de la Udelar y de la región siguen siendo estructuras pensadas por y para personas carentes de responsabilidad de cuidado algo que requiere de un cambio cultural y de medidas urgentes que contemplen las nuevas realidades de la educación superior.

**En cuanto a la discriminación en el ámbito laboral y la violencia basada en género,** en términos generales las y los entrevistados perciben que en la facultad

existen inequidades y desigualdades relacionadas sobre todo con el género y la clase social de pertenencia, pero también se mencionan inequidades y discriminaciones debido a discapacidades o étnico-raciales. La exploración realizada indica que existen factores estructurales, culturales y organizacionales que afectan el desarrollo profesional, la formación académica y el ambiente de estudio y trabajo en Fmed.

La calidad del ambiente de trabajo y de estudio en Fmed según los hallazgos del estudio cualitativo indican que varían de acuerdo a la dependencia, área o sección. Si bien prevalece una percepción favorable, se reconoce que ciertos espacios son hostiles para el desarrollo académico y profesional.

En cuanto a la violencia basada en género, las denuncias recibidas por el Equipo Técnico han ido en aumento a lo largo de estos años.

Además la presencia de situaciones de acoso sexual y otras violencia en el ámbito laboral es un problema identificado sobre el que existe consenso entre las personas entrevistadas. La apreciación general es que si bien existen mecanismos institucionales para la gestión de este tipo de situaciones, en ocasiones las víctimas tienen la percepción que las denuncias podrían dar lugar a represalias y temen que su carrera académica pueda verse afectada. Cabe también destacar que las políticas y herramientas de la Facultad para la gestión de situaciones de violencia y acoso no parecen encontrarse ampliamente difundidas para todos los actores entrevistados. Este desconocimiento puede contribuir a su subutilización y a la desconfianza en su efectividad.

A partir las entrevistas surge la necesidad de espacios de escucha confiables, la formación y sensibilización en perspectiva de género, la elaboración e implementación de acciones que permitan una articulación adecuada entre la vida personal/familiar y la laboral/académica, así como también una representación más equitativa entre varones y mujeres en la estructura organizacional. Finalmente, se propone una mayor y mejor difusión de los mecanismos institucionales para el tratamiento de situaciones de acoso y violencia en Fmed.

## 5. ANÁLISIS FODA

| FORTALEZAS (I)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | DEBILIDADES (I)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación en 2020 de la Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación.</li> <li>Aprobación de reglamento de funcionamiento interno y trabaja en forma permanente con la participación del funcionariado docente y TAS así como con integrantes del orden de egresados.</li> <li>Aprobación por el Consejo de Facultad de Medicina de las políticas institucionales de género, acoso, violencia y discriminación.</li> <li>Adhesión institucional al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) y realización del diagnóstico institucional con perspectiva de género.</li> <li>Creación en el 2015 del Observatorio de Comportamientos Profesionales para recibir consultas sobre comportamientos inadecuados.</li> <li>Creación del Equipo Técnico de estudio de situaciones de violencia, acoso y discriminación.</li> <li>Promoción de investigaciones sobre la temática desde la perspectiva cuantitativa relevando la información primaria de los diferentes sistemas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de conocimiento generalizado sobre la existencia y funciones de la Comisión de Género y del Equipo Técnico</li> <li>Ausencia de referentes de cercanía accesibles y visibles para la atención de consultas y denuncias de acoso y otras violencias</li> <li>Ausencia de una formación sistemática, transversal y longitudinal sobre género, violencia y discriminación a lo largo de toda la carrera de Medicina</li> <li>En todas las unidades ejecutoras se evidencian múltiples limitaciones en la integración de las variables identidad de género (y otras) necesarias para la generación y análisis de datos.</li> <li>La asignación de extensiones horarias y compensaciones salariales dependen en parte del vínculo que se establezca entre el personal (docente o TAS) con sus superiores, lo cual supone cierto grado de discrecionalidad.</li> <li>Escasa formación del personal en diversidad de género, lo que limita la calidad y sensibilidad del abordaje de estas problemáticas.</li> <li>Falta de perspectiva de género en los concursos, evaluaciones docentes y designaciones del personal TAS.</li> <li>Desigualdad en la distribución de cargos jerárquicos, donde las mujeres predominan en grados docentes iniciales (grados 1 y 2), pero son minoría en los grados superiores (4 y 5).</li> <li>Desigualdades en el uso de licencias y tiempos de cuidado, con una mayor proporción de mujeres que interrumpen su jornada laboral.</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión por diferentes medios de los mecanismos de consultas o denuncias en la Udelar y en la Facultad, frente a situaciones de acoso, violencia o discriminación (Unidad de Comunicación). Acceso en la portada de la página web de la facultad a la Comisión de Género y al formulario de denuncia.</li><li>• Espacio de cuidados para niños y niñas durante las vacaciones, funcionando en dos polos (Goes y Parque Batlle) junto a otros servicios universitarios.</li><li>• Abordaje curricular de la temática de género, discriminación y violencia en el cuarto y en el quinto año de la carrera Medicina</li><li>• Integrantes de la Comisión están realizando los cursos de formación en la temática</li><li>• Adhesión y compromiso de Facultad en la reivindicación de los derechos de las mujeres y otras poblaciones por ejemplo personas afrodescendientes.</li><li>• Remuneración del funcionariado docente y TAS transparente para varones y mujeres.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• No existen estrategias de cuidados para la primera infancia fuera de las vacaciones infantiles. No existen otro tipo de estrategia para otras poblaciones dependientes de cuidados.</li><li>• Se identifican condiciones que dificultan la participación plena (horarios de reuniones incompatibles con responsabilidades de cuidado) y barreras simbólicas que desincentivan el uso de los mecanismos institucionales de denuncia.</li><li>• Naturalización de conductas profesionales inapropiadas como trato hacia estudiantes, comentarios sexistas o discriminatorios, y un trato diferencial por género que suele favorecer a los varones.</li><li>• Presencia de prácticas de acoso laboral y sexual, acompañada de un fuerte desgaste emocional para quienes intentan denunciar.</li><li>• Se identifican múltiples obstáculos: ausencia de accesibilidad física, falta de materiales adaptados, carencia de intérpretes en lengua de señas y escasa representación de personas racializadas en los contenidos académicos.</li></ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| OPORTUNIDADES (E)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | AMENAZAS (E)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• El escenario institucional ofrece oportunidades para la reflexión y el desarrollo de políticas con perspectiva de género.</li> <li>• El diagnóstico organizacional ha implicado un camino de búsqueda, sistematización y análisis de la información referida tanto a indicadores de inclusión como a la percepción subjetiva de actores pertenecientes a la Fmed.</li> <li>• La existencia de políticas centrales de la Udelar ha facilitado y estimulado la generación de las políticas institucionales en Fmed así como la adherencia al MCEG.</li> <li>• El sistema de remuneraciones de la Udelar basado en una escala de sueldos, es transparente pero pueden existir desigualdades que refieran al acceso a los grados docentes y horas o a los tipos de compensaciones que pueda tener el personal TAS.</li> <li>• Existencia de recursos externos formativos: financiación de OPS en los años 2021 y 2022, curso modular de Sensibilización en Género diseñado e implementado por la CAEG y la Escuela de Gobierno de la Udelar.</li> <li>• Se cuenta con recursos financieros externos a Fmed: partida anual para cuidados para la infancia aprobada en 2021 por resolución del Consejo Directivo Central, dirigida a funcionarias/os, docentes y estudiantes.</li> <li>• Se obtiene información de calidad producida y brindada por la Dirección General de Planeamiento (DGPlan) sobre distintas dimensiones lo que permite evaluar las desigualdades de género en la Udelar y un análisis interseccional.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los recortes en la financiación internacional y los retrocesos políticos a nivel mundial y regional, constituyen una fuente de amenazas para la implementación y sostenibilidad de iniciativas orientadas a la equidad de género.</li> <li>• Persistencia de marcos socioculturales conservadores, tanto a nivel nacional como regional, que perpetúan estereotipos de género.</li> <li>• Ausencia de políticas públicas integrales y sostenibles en materia de igualdad de género en el sistema universitario nacional.</li> <li>• La insuficiencia de servicios públicos de cuidado, especialmente en los entornos hospitalario y universitario, impacta de manera directa en la permanencia y desarrollo profesional de las mujeres dentro del ámbito académico y sanitario.</li> <li>• Se evidencia una falta de articulación interinstitucional entre las políticas de salud, educación y género, lo que dificulta el diseño y la implementación de estrategias transversales que aborden de manera integral problemáticas complejas, como la violencia de género, la discriminación y el acceso desigual a derechos y oportunidades.</li> <li>• La crisis presupuestaria y los ajustes en la educación pública constituyen una amenaza adicional, ya que limitan la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para implementar e institucionalizar políticas con enfoque de género.</li> </ul> |



**FACULTAD DE  
MEDICINA**

**150**  
años



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

| Objetivos estratégicos                                                                              | N.º | Actividad                                                                                                                                                                                                                                                           | Metas                                                                                                                                             | Indicadores                                                                           | Recursos (humanos y financieros)                                          | Plazos    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Fomentar instancias de formación en género e intersecciones dirigidas a estudiantes, docentes y TAS | 1   | Incluir la Sensibilización en Género de la CAEG y EDG (7 módulos) como parte del Plan de Capacitación de la FMED                                                                                                                                                    | Incluir el curso de sensibilización de la CAEG y EDG en el plan de capacitación anual de FMED                                                     | Plan de capacitación de FMED cuenta con la sensibilización en género de la CAEG y EDG | Recursos de UdelAR de la CAEG y EDG                                       | 2026-2027 |
|                                                                                                     | 2   | Difusión al demos universitario de todos los módulos del curso modular en cada edición                                                                                                                                                                              | Difundir todos los módulos de la CAEG y EDG en cada una de sus ediciones, en redes y web de FMED                                                  | Cantidad de menciones en redes y web del curso modular por semestre                   | Comisión de Género, Unidad de Comunicación.                               | 2026-2027 |
|                                                                                                     | 3   | Diseñar un curso de sensibilización para respuesta inicial a situaciones de violencia, discriminación y acoso en FMED (en base al relevamiento de necesidades en el marco de la resolución Nro. 149 del 17 de abril de 2024 en el expediente Nro. 071900-000017-24) | Contar con un curso de sensibilización para la respuesta inicial a situaciones de violencia, discriminación y acoso dirigido a Docentes FMED      | Curso diseñado                                                                        | Equipo Técnico como responsable, con los recursos propios de la Facultad. | 2026-2027 |
|                                                                                                     | 4   | Realizar capacitación con enfoque de género desde una perspectiva interseccional a jerarquías y áreas estratégicas identificadas en el diagnóstico                                                                                                                  | Al menos el 25% de las jerarquías cuentan con capacitación de 4 horas, y al menos el 50% de las áreas estratégicas cuentan con capacitación de 12 | Porcentaje de jerarquías y personal de áreas estratégicas capacitadas                 | Recursos de UdelAR de la CAEG y EDG                                       | 2026-2027 |



www.fmed.edu.uy



Av. General Flores 2125, Montevideo, Uruguay



Tel. (+598) 2924 3414



**FACULTAD DE  
MEDICINA**

**150**  
años



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

|                                                                           |   | horas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                             |                                                                            |           |
|---------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Promover una cultura universitaria libre de discriminaciones y violencias | 5 | Incorporar en todos los convenios institucionales que implican el intercambio de docentes y estudiantes la ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación de la UdelAR (Resolución del Consejo N°100 del 31 de julio de 2024 en expediente Nro 071900-000021-24)                                                             | Ampliar al 100% de los convenios firmados la inclusión de la ordenanza                                                                      | Numero de convenios que se firmen incluyendo texto/ la cantidad firmados   | 2026-2027 |
|                                                                           | 6 | Promover y visibilizar la figura de los Referentes de cercanía con la finalidad de difundir los diferentes mecanismos y normativa existente en la diversidad de sedes en las cuales se desarrollan las actividades de Facultad, a fin de facilitar la comunicación, sensibilización y responsabilidad social, actividades que dependen del equipo técnico. | Hacer efectiva la designación de los referentes de cercanía para las diferentes sedes y difundir su presencia y rol en el 100% de las sedes | Numero de referentes designados y en actuación en cada sede                | 2026-2027 |
|                                                                           | 7 | Elaborar un informe sobre clima organizacional en personal docente y TAS de FMED (a partir del relevamiento FormA).                                                                                                                                                                                                                                        | Contar con un informe de clima laboral.                                                                                                     | 1 informe validado por la comisión de género y presentado al consejo fmed. | 2027      |
|                                                                           | 8 | Enriquecer el informe sobre clima organizacional incorporando la mirada del estudiantado a partir de entrevistas en profundidad                                                                                                                                                                                                                            | Contar con un informe de clima organizacional desde la mirada del estudiantado                                                              | 1 informe validado por la comisión de género y presentado al consejo fmed. | 2027      |



www.fmed.edu.uy



Av. General Flores 2125, Montevideo, Uruguay



Tel. (+598) 2924 3414



**FACULTAD DE  
MEDICINA**

**150**  
años



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

|                                                                      |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                   |           |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9                                                                    | Promover la incorporación en los formularios dependientes de Fmed y bases de datos de autoidentificación de la variable identidad de género | Contar con un mapeo de los formularios dependientes de fmed y generar propuesta de incorporación de variables que reconozcan la autoidentificación de la identidad de género                 | Número de formularios identificados                                                                           | Equipo de integrantes de la comisión de género                                                                                                                                    | 2026-2027 |
|                                                                      | 10                                                                                                                                          | Promover acciones para el correcto nombramiento social de personas disidentes sexo-genéricas                                                                                                 | Elaborar un documento con los lineamientos para los docentes respecto al nombramiento social del estudiantado | Equipo de integrantes de la comisión de género                                                                                                                                    | 2027      |
| Promover la corresponsabilidad en los cuidados                       | 11                                                                                                                                          | Profundizar la propuesta de espacio de cuidados para niñas y niños en el polo Goes en conjunto con la Facultad de Química y en el polo Parque Batlle con los diferentes actores geográficos. | Informe con cantidad de niñas/niños en un 25%                                                                 | Comisión de Cuidados, Gremios, Representantes, Docentes, funcionariado de cada sede con recursos de la Udelar - Recursos financieros de la Comisión Central de Cuidados y propios | 2026-2027 |
| Incorporar la perspectiva de género en los ingresos/ascensos de FMED | 12                                                                                                                                          | Integrar los tribunales de concursos de ingreso y ascenso de docentes, profesionales y técnicos, con participación paritaria de mujeres y varones.                                           | Tribunales y comisiones asesoras integradas en forma paritaria o equilibrada por sexo                         | Numero de tribunales y comisiones asesoras con integración paritaria/numero total                                                                                                 | 2026-2027 |

|  |                                                               |                                                                                                                  |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Expediente Nro. 071900-000110-25</b><br><b>Actuación 2</b> | Oficina: DEPARTAMENTO DE<br>ÓRGANOS DE COGOBIERNO<br>- MEDICINA<br>Fecha Recibido: 18/11/2025<br>Estado: Cursado |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## TEXTO

Pase a consideración del Sr. Decano.

Firmado electrónicamente por WILLIAM MARCELO RUBIACA VIERA el 24/11/2025 10:35:26.

|  |                                                               |                                                                                            |
|--|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Expediente Nro. 071900-000110-25</b><br><b>Actuación 3</b> | Oficina: DECANO -<br>FACULTAD DE MEDICINA<br>Fecha Recibido: 24/11/2025<br>Estado: Cursado |
|--|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|

## TEXTO

Visto y analizado el contenido del informe, pase a CFM par su discusion y convalidación de líneas estratégicas

Firmado electrónicamente por ARTURO JOSE BRIVA GOINHEIX el 04/12/2025 10:45:27.

|  |                                                               |                                                                                                                  |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Expediente Nro. 071900-000110-25</b><br><b>Actuación 4</b> | Oficina: DEPARTAMENTO DE<br>ÓRGANOS DE COGOBIERNO<br>- MEDICINA<br>Fecha Recibido: 04/12/2025<br>Estado: Cursado |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## TEXTO

**EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 10 DE DICIEMBRE DE 2025, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

**145.**

**(Exp. N° 071900-000110-25)** - Tomar conocimiento y avalar el informe de la Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación de la Facultad de Medicina, referente al diagnóstico organizacional con perspectiva de género a efectos de avanzar en la adhesión al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) resuelta por el CFM con fecha 17/07/2019 (N° 85).- (9 en 9)

**Comunicado N° 803/25**

Comuníquese a Ana Sosa (asesora de la CAEG) y Pase a Secc. Comisiones

Firmado electrónicamente por CATALINA ORTIZ GARCIA el 12/12/2025 11:58:12.

|  |                                                               |                                                                                                |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Expediente Nro. 071900-000110-25</b><br><b>Actuación 5</b> | Oficina: SECCION<br>COMISIONES - MEDICINA<br>Fecha Recibido: 12/12/2025<br>Estado: Para Actuar |
|--|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|

**TEXTO**