

Proceso de certificación en Modelo de calidad con Equidad de Género

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



FACULTAD DE
MEDICINA

175
AÑOS



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Participantes en el Diagnóstico:

Representante del Decano (Adriana Cassina)

Orden estudiantil (Andrea Martínez)

Orden docente (Nora Artagaveytia, Marianela Barcia, Marcia Barbero, Valentina Colistro, Nicolasa Morales, Elisa Cabezas)

Orden egresado (Gabriela Algorta)

Representante de UTHC (Valentina Melo)

Asesora en la temática (Silvia Bentancur)



- Comisión de Género y asesora en materia de aplicación de las políticas centrales sobre acoso, violencia y discriminación
- Modelo con equidad de género
- Principales resultados del diagnóstico (cuali y cuanti) y Plan de Acción
- Auditoría (1era semana de agosto)
- Video de difusión

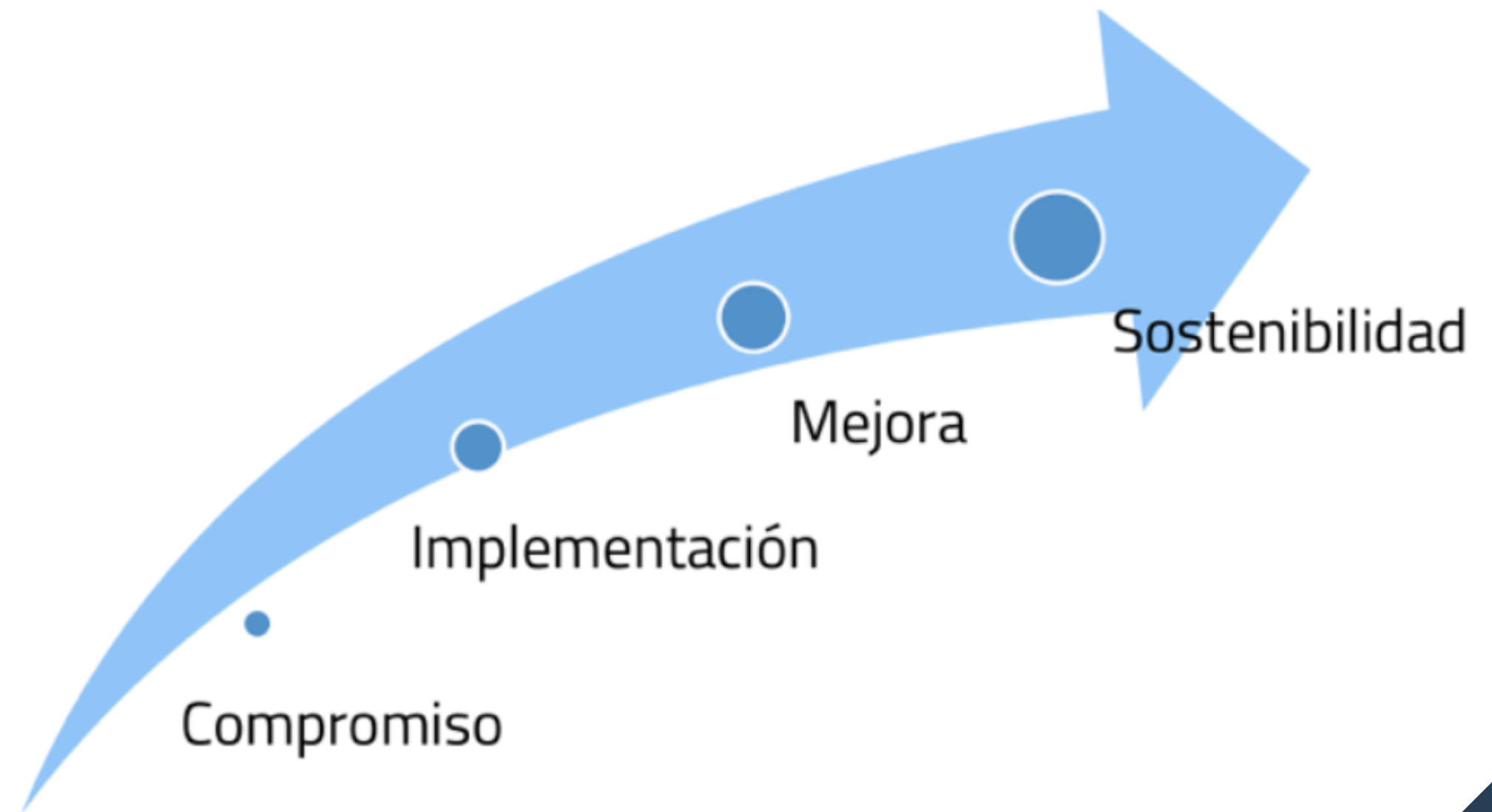
MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

El **MCEG** es una norma certificable en forma voluntaria diseñada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES/MIDES) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU).

Tiene por **objetivo** fomentar la transformación de las estructuras organizacionales al integrar la equidad de género a la gestión organizacional, erradicando progresivamente inequidades y la discriminación de género en los ámbitos institucionales.

NIVELES DEL MCEG

Cada nivel prevé acciones a cumplir y se va acumulando su grado de exigencia en cada uno de ellos. El avance se mide y audita por parte de INMUJERES y se otorga un Sello de acuerdo a los cuatro niveles de certificación.



➤ **Nivel 1 : Compromiso**

El objetivo es generar el compromiso institucional para la equidad de género en la organización.

➤ **Nivel 2 : Implementación**

El objetivo es implementar acciones para revertir las desigualdades de género.

➤ **Nivel 3 : Mejora**

El objetivo es consolidar los procesos de cambio iniciados en el nivel anterior e iniciar un proceso de trabajo con las organizaciones proveedoras de bienes y servicios.

➤ **Nivel 4 : Sostenibilidad**

El objetivo es que la organización incorpore la evaluación de los efectos del MCEG y desarrolle acciones para fomentar la sostenibilidad del mismo a largo plazo.

PROCESO DE CERTIFICACIÓN

Actualmente son 20 los espacios universitarios adheridos al Modelo: 16 servicios, dos espacios centrales: SCIBU y el Campus Luisi Janicki, y en el interior la sede Rivera del CENUR Noreste y el CURE.



PRINCIPALES REQUISITOS PARA ALCANZAR EL NIVEL 1

- Conformación de equipos de trabajo (Comité o Comisión de Género; equipo referente en violencia y discriminación).
- Elaboración de un primer diagnóstico organizacional con enfoque de género, a través del cual se identifican las brechas de género y de un Plan de Acción para revertir las brechas identificadas.
- Elaboración de un Plan de Capacitación en género y otras intersecciones para el personal y estudiantes.
- Elaboración de una Política de calidad con equidad de género.
- Capacitaciones en género; perspectiva étnico-racial; violencia basada en género a integrantes del Comité y otros mecanismos.
- Asignación de recursos económicos y personal capacitado para la sostenibilidad del proceso.
- Difusión y comunicación del proceso a toda la organización.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Distribución sociodemográfica del personal docente, TAS y estudiantes
- Selección y competencias del personal
- Sistema de remuneraciones
- Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

Se estratificó por identidad de género, rango de edad, docente/estudiante/TAS, sede, ascendencia étnico-racial y grados docentes, escalafón y grado de personal TAS.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

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

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

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

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

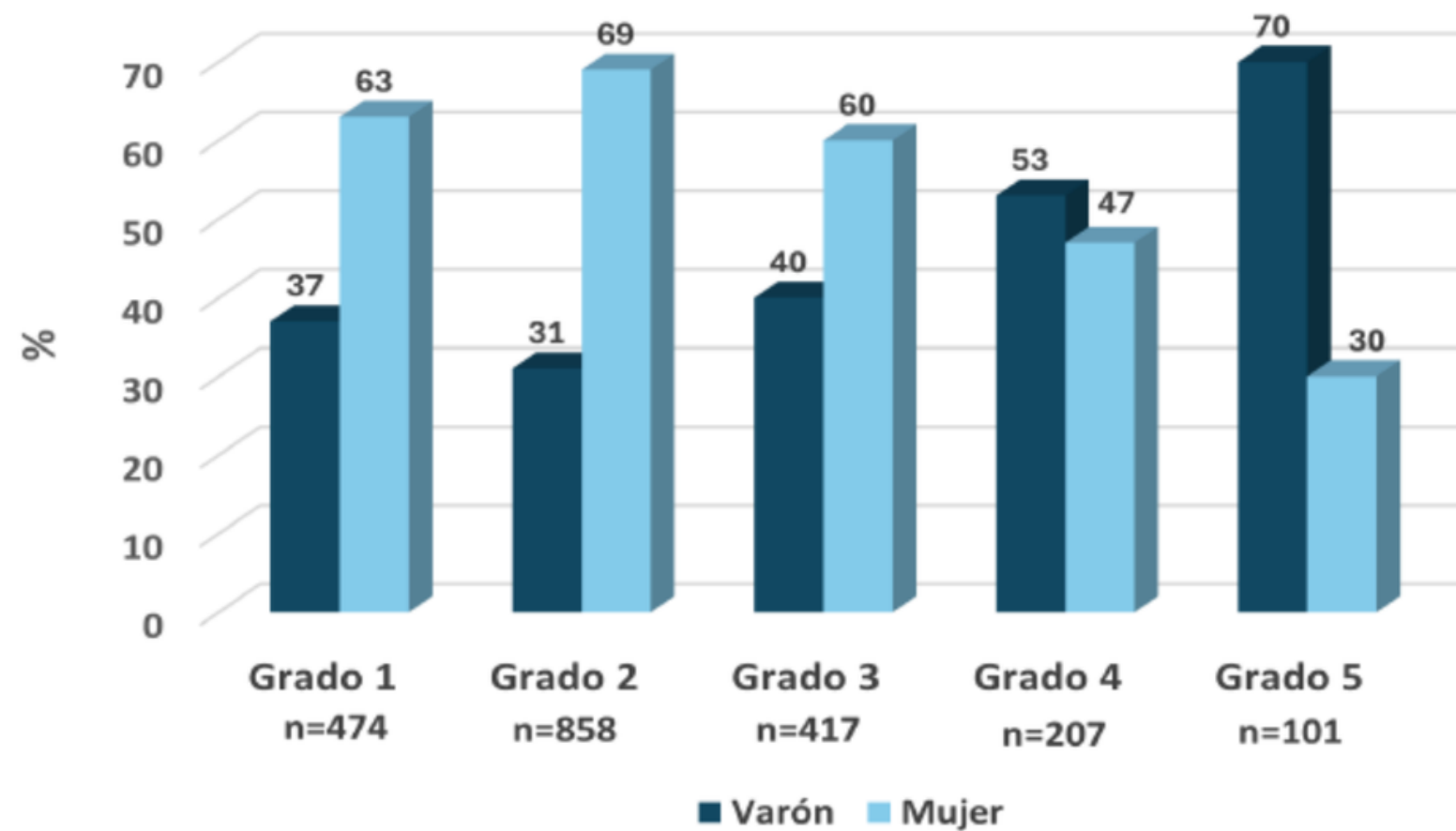
Identidad de género	Facultad de Medicina	Escuela de Parteras	Escuela Universitaria de Tecnología Médica	Total
Mujer	71.6%	91.8%	78.5%	75.9%
Varón	27.9%	8.0%	21.1%	23.7%
Mujer Trans*	0.0%	-	0.0%	0.0%
Varón Trans*	0.1%	-	0.0%	0.0%
No definido	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%
Otra	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%
Total	100.0%	100.0%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

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

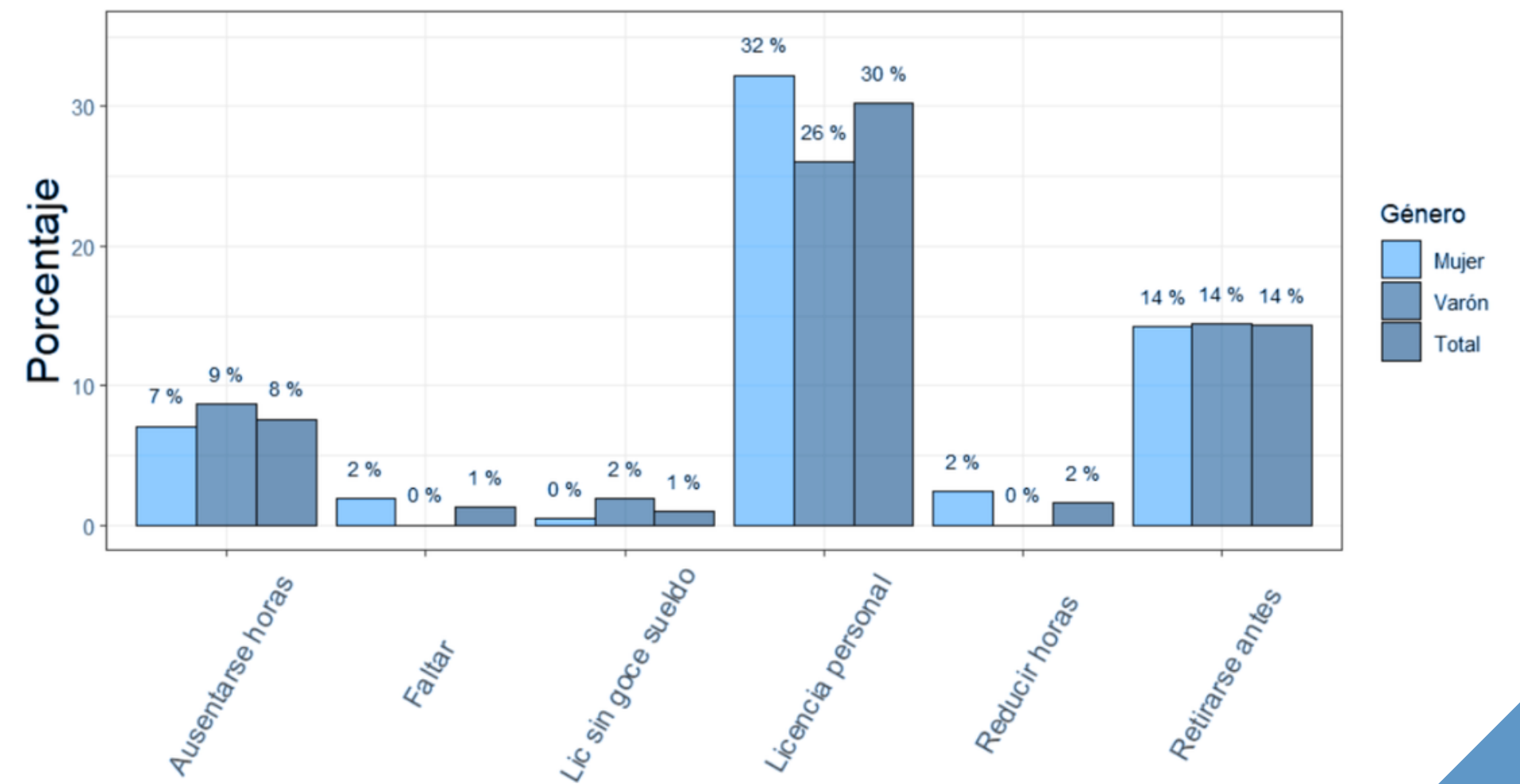
	Mujeres		Varones	
	Promedio	Monto máximo	Promedio	Monto máximo
Grado 1	22.537	80.135	22.849	80.135
Grado 2	42.833	169.523	45.848	201.448
Grado 3	77.567	268.833	70.558	222.286
Grado 4	122.663	373.563	118.244	291.197
Grado 5	146.272	284.208	154.693	428.060

Fuente Contaduría de Facultad de Medicina, abril 2025

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO



Fuente: Dirección General de Planeamiento, UdelaR. Padrón 2021



RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Entrevistas en profundidad

Diferentes grados, básicos/clínicos, sedes, docentes/TAS/estudiantes,
mujer/hombre

Se exploraron las siguientes dimensiones:

1. Percepción sobre el ambiente de trabajo/estudio en Fmed
2. Percepciones y experiencias de inequidad y discriminación en Fmed
3. Acceso a recursos y oportunidades en Fmed
4. Articulación trabajo/estudio - vida familiar/doméstica
5. Percepciones y experiencias de acoso y violencia en Fmed
6. Conocimiento y valoración de políticas institucionales para el manejo de violencia y acoso en Fmed
7. Propuestas de mejora desde la perspectiva de las y los participantes

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

1. Percepción sobre el ambiente de trabajo/estudio en Fmed

- clima general percibido como positivo y cordial pero heterogéneo por unidad espacios clínicos
- grados bajos perciben mayor hostilidad y competitividad

2. Percepciones y experiencias de inequidad y discriminación en Fmed

- reconocimiento de inequidades (género, clase, diversidad funcional)
- maternidad y cuidados como condicionantes de trayectorias femeninas
- clase social y origen regional afectan experiencia estudiantil

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

3. Acceso a recursos y oportunidades en Fmed

- segregación vertical (a mayor grado, menor representación femenina)
- Percepción de sesgos en selección para capacitaciones, extensiones y compensaciones que afectan la equidad

4. Articulación trabajo/estudio – vida familiar/doméstica

- maternidad y cuidado de dependientes limitan avances de mujeres
- más allá de políticas institucionales, la flexibilidad para atender cuidados depende de arreglos informales

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

5. Percepciones y experiencias de acoso y violencia en Fmed

- reconocimiento de heterogeneidad de situaciones (desde micromachismos hasta agresiones denunciadas)
- el temor a represalias aparece como inhibidor de las denuncias

6. Conocimiento y valoración de políticas institucionales para el manejo de violencia y acoso en Fmed

- se reconocen los mecanismos, pero son poco difundidos y entendidos como último recurso
- falta de claridad sobre funcionamiento y confidencialidad

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

7. Propuestas de mejora desde la perspectiva de las y los participantes

- difusión de mecanismos institucionales
- espacios seguros y protección a denunciantes
- formación obligatoria en género
- políticas concretas de conciliación y participación inclusiva

RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

“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)

“(…) 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)

“(…) 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)

“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)

“(…) 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)

PLAN DE ACCIÓN

Se elaboró un plan de acción orientado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

- Fomentar instancias de formación en género e intersecciones dirigidas a estudiantes, docentes y TAS
- Promover una cultura universitaria libre de discriminaciones y violencias
- Promover la corresponsabilidad en los cuidados
- Incorporar la perspectiva de género en los ingresos/ascensos de FMED

AUDITORÍA

- Equipo auditor de INMUJERES visitará la sede central de la Facultad de Medicina en la 1era semana de agosto y se reunirá con autoridades, Comisión de Género y responsables de áreas estratégicas de FMED.
- También entrevistará a una muestra aleatoria de docentes, estudiantes y funcionariado TAS de todas sus sedes y puede visitar algunas de ellas.
- Por ello, es importante que toda la comunidad de la facultad esté al tanto de este proceso de certificación en el cual está embarcada nuestra casa de estudios.

MATERIALES PARA DIFUNDIR



VÍDEO



DIAGNÓSTICO Y PLAN

MUCHAS GRACIAS



FACULTAD DE
MEDICINA

175
AÑOS



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY