

Modelo de Calidad con Equidad de Género

FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

JUNIO, 2026

caeg | Comisión Abierta
de Equidad de Género

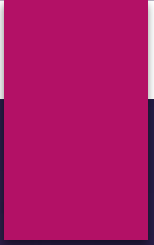
FO Facultad de Odontología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

EG Comisión
de Equidad y Género
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA - UDELAR



Qué es transversalizar?

La transversalización de la perspectiva de género implica integrar de manera sistemática el enfoque de género en todas las políticas, procesos y procedimientos, así como en la organización, su cultura institucional y las formas de pensar y actuar, con el objetivo de identificar, prevenir y corregir desigualdades de género y avanzar hacia la igualdad sustantiva.



El MCEG como herramienta de transversalidad en la Udelar

Modelo de Calidad con Equidad de Género

- ▶ Es una norma certificable desarrollada por el Instituto Nacional de las Mujeres - INMUJERES- y el Laboratorio Técnico del Uruguay - LATU- que tiene como objetivo reducir las brechas de género en las organizaciones, por medio de acciones planificadas y procedimientos que buscan transformar las estructuras organizacionales, reducir las brechas de género en el ámbito laboral y dar respuesta a las discriminaciones de género en sus distintas intersecciones.
- ▶ En Udelar se implementa en los ámbitos laborales, de estudio y de gestión universitaria, de forma que sea un organismo más justo y equitativo.

Modelo de Calidad con Equidad de Género

- ▶ En 2023 presenta su cuarta versión.
- ▶ Los lineamientos de intervención del Modelo se articulan en torno a tres conceptos: Derechos Humanos, Equidad de Género y Calidad con equidad.
- ▶ El MCEG toma como base los lineamientos de la familia de normas ISO 9000: 2015 (es) Sistemas de Gestión de la Calidad (www.iso.org) y la Norma SA8000: 2014. Responsabilidad Social Corporativa (sa-inti.org).

Cuarta versión del Modelo

- ▶ La Norma ISO 9001 propone un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) basado en un marco de referencia que integra conceptos, principios, procesos y recursos fundamentales, relativos a la calidad, para ayudar a las organizaciones en su gestión. Su objetivo es incrementar la conciencia de la organización sobre sus tareas y compromiso para satisfacer las necesidades y las expectativas de clientes y partes interesadas, con foco en el alcance de la satisfacción con sus productos y servicios.
- ▶ La Norma Internacional SA8000 establece los requisitos voluntarios a ser cumplidos por empleadores en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos de los/as trabajadores/as, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión. Sus elementos normativos se basan en la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ▶ El objetivo de la SA8000 es proteger y facultar a todo el personal bajo el control e influencia de una empresa, incluyendo a quienes están contratados así como a proveedores/subcontratistas, sub proveedores y trabajadores desde el hogar. La norma SA8000 es verificable a través de un proceso basado en la evidencia. Sus requisitos se

Objetivos del MCEG

- ▶ El Objetivo General del Modelo de Calidad con Equidad de Género es contribuir a la igualdad de género y a la no discriminación en las organizaciones laborales a través de la modificación en los procesos de gestión y en la cultura organizacional.

Objetivos específicos

- ▶ 1- Lograr el compromiso de las altas autoridades de la organización en todo el proceso de implementación del MCEG
- ▶ 2- Promover ámbitos laborales libres de violencia de género a través de la creación de mecanismos para la denuncia y derivación responsable y el cambio de patrones culturales.
- ▶ 3- Promover que los llamados para el ingreso a la organización sean inclusivos y por competencia.
- ▶ 4- Analizar la estructura salarial de la organización y sugerir medidas que tiendan a la reducción de la brecha salarial en las situaciones que corresponda.

Objetivos del MCEG

- ▶ 5- Generar planes de capacitación en las temáticas vinculadas a las desigualdades de género dirigidos a las distintas áreas de las organizaciones, así como identificar necesidades de formación vinculadas a la carrera funcional de mujeres y de varones y sugerir modificaciones en las situaciones que corresponda.
- ▶ 6- Promover una política de corresponsabilidad en los cuidados de manera que mujeres y varones concilien las responsabilidades de las tareas remuneradas con las no remuneradas.
- ▶ 7- Garantizar una efectiva comunicación de todo el proceso de implementación del Modelo, tanto a la interna como a la externa, según el nivel, de modo que todo el personal conozca y participe de los cambios.

Por qué un MCEG? **MEJORAR**

- ▶ En la medida que, dentro de las organizaciones, se reproduce la división sexual del trabajo y, estando ésta sustentada en los modelos hegemónicos del ser mujer y ser varón, las repercusiones internas de este sistema son tanto materiales como simbólicas. No sólo opera asignando en la práctica espacios y actividades diferentes (hechos observables en la organización), sino que permea los niveles inconscientes de la misma (valores y creencias o, dicho de otro modo, la cultura organizacional)
- ▶ Segregación vertical, horizontal
- ▶ No tiene en cuenta a las mujeres cuidadoras El mercado de trabajo aún funciona de espaldas a lo que ocurre en el ámbito de la reproducción social. La estructura y los modos de funcionamiento institucionales del sector, están dispuestos para un tipo de trabajador sin responsabilidades familiares y asignado exclusivamente a la tarea de provisión económica. Este “trabajador ideal” difiere significativamente de la mayoría de las mujeres reales y, sobre todo, de su “deber ser” asignado, ligado a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado.

Beneficios de su aplicación

- ▶ Promover una cultura organizacional que integre el valor de la equidad con el de la calidad en sus prácticas cotidianas, dando identidad a la organización tanto en su modalidad de gestión como en sus metas.
- ▶ Mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo de varones y mujeres.
- ▶ Potenciar el posicionamiento de la organización y su liderazgo.
- ▶ Promover el compromiso del personal con la organización y su función.
- ▶ Generar una visión integral y moderna de los recursos humanos, ampliando el espectro habitual de la gestión.

MCEG en UDELAR

- ▶ La Udelar asume los compromisos de igualdad hace más de una década (2013) formalmente con la adhesión a esta estrategia, y lo potencia con resoluciones desde el CDC donde se compromete, en 2017 a promover e implementar políticas de igualdad, e impulsar en las acciones sustantivas de la Udelar – la enseñanza, la investigación y la extensión – la perspectiva de género.
- ▶ En el 2025 hay 21 ámbitos universitarios adheridos al MCEG entre servicios, ámbitos centrales y descentralizados, entre ellos, ocho ya han certificado en el Nivel 1 ‘compromiso’ y se encuentran trabajando para alcanzar el siguiente nivel de ‘implementación’, así como tres facultades certificaron en el nivel 2 y están trabajando hacia el siguiente nivel 3 de ‘mejora’.

NIVELES

- ▶ 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.

EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 1

Estrategia para la equidad de género. Generación de la estrategia y las condiciones necesarias para implementar el Modelo en cada nivel.

EJE 2

Discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género. Prevención y tratamiento de las inequidades y discriminaciones por razones de género y/o étnicas-raciales.

EJE 3

Selección y competencias del personal. Identificar las prácticas institucionales formales e informales para el reclutamiento y selección de personal que generen sesgos de género y discriminación.

EJE 4

Sistema de remuneraciones. Visibilizar las inequidades en la distribución de los ingresos y beneficios y su comunicación y difusión. Se busca superar las brechas de género en las remuneraciones.

EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 5

Capacitación, oportunidades de desarrollo y ambiente laboral. Crear oportunidades de formación sin sesgos de género, estimular la reducción de la segregación horizontal y vertical y mejorar el ambiente laboral

EJE 6

Corresponsabilidad social y de género en los cuidados. Incorporar acciones laborales para la articulación entre trabajo remunerado y carga de cuidados.

EJE 7

Comunicación y responsabilidad social. Que comunicación interna y externa no tenga sesgos de género y que apunte a promover la igualdad entre varones y mujeres en los distintos eslabones de la cadena de valor.

EJE 8

Evaluación, análisis y mejora. Revisar y evaluar las acciones para cumplir con los objetivos definidos.

NIVEL 1 - Compromiso

Eje 1: estrategias para la igualdad

- ▶ Política de Calidad con Equidad de Género
- ▶ Coordinación del Modelo
- ▶ Diagnóstico
- ▶ Plan de Acción y Plan de Capacitación

Eje 2: discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género

- ▶ Espacio de recepción de consultas y denuncias
- ▶ Contar con protocolos de actuación vad.

Eje 3. Selección y competencias del personal

- ▶ Se debe incorporar en forma paulatina la variable sexo, identidad de género y étnico-racial.

▶

Eje 4: Sistema de remuneraciones

- ▶ Difusión de escala de sueldos.

NIVEL 1 - Compromiso

Eje 5: Capacitación

- ▶ Formación de quienes integran la Comisión y los espacios vad.
Contar con un Plan de Capacitación y la forma en la que se evaluará.

Eje 6: Corresponsabilidad social y de género en los cuidados

- ▶ Integrar la corresponsabilidad en la política de calidad

Eje 7. Comunicación y responsabilidad social

- ▶ Difusión amplia de documentos del MCEG, acciones realizadas, documentos elaborados.

EL TRABAJO REALIZADO EN EL NIVEL 1

Trabajo en sub grupos

Lean la Política de Calidad y las Pautas de Funcionamiento.
Identifiquen fortalezas y aspectos a mejorar.

Preguntas guía:

- ¿Hay algo que agregar, modificar o aclarar?
- ¿Las pautas son claras y aplicables al trabajo cotidiano?
- ¿Qué propuestas de mejora sugieren?


Política

Política de Calidad con Equidad de Género


Facultad de Odontología

El Consejo de Facultad de Odontología reconoce la importancia de la equidad de género en nuestra sociedad y en particular, en las relaciones laborales y educativas a la interna de nuestra Facultad y, en cumplimiento de los fines establecidos en la Ley orgánica de la UDELAR (Art. 2)¹, se enfatiza la relevancia de la equidad de género como principio fundamental en la defensa de los derechos de la persona humana, la justicia y el bienestar social; promoverá:

- a) la integración del Enfoque de Calidad con Equidad de Género en la gestión tanto académica, como administrativa de la Facultad²;
- b) la sostenibilidad de las acciones orientadas a la instalación de una cultura de equidad de género en la institución a la vez que la reducción de las discriminaciones, acoso y violencia, además de las inequidades y brechas de género identificadas por la Facultad, especialmente las vinculadas a la pertenencia étnico racial³, la identidad de género la orientación sexual, la posición social, la conciliación laboral-familiar y las situaciones de acoso sexual (laboral y en la relación educativa)⁴;
- c) la efectivización de un proceso continuo de mejora basado en la capacitación y actualización permanente de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, egresados y pacientes), la generación de mecanismos de registro, monitoreo y



evaluación de los avances, así como en la integración del enfoque de género en la toma de decisiones⁵;

- d)** la participación y el compromiso del personal docente, no docente y estudiantes, en sus diferentes organizaciones gremiales y ámbitos de representación⁶;
 - e)** la generación de sinergias con otros servicios, comisiones y redes universitarias, así como toda la comunidad odontológica⁷;
 - f)** el desarrollo de la investigación académica y el estudio de los problemas vinculados con la violencia de género, discriminación y acoso, en el sistema de salud, en la educación superior y en la sociedad.
 - g)** Continuar implementando medidas concretas que respondan a las necesidades de cuidado de personal dependientes que permitan la conciliación de las tareas de cuidados con el estudio, el desarrollo laboral y el académico del funcionariado y estudiantado promoviendo la corresponsabilidad.⁸
- 

Coordinación del Modelo

Existencia de una Comisión de Equidad y Género.

Pautas de funcionamiento de la Comisión.

Integración formal aprobada por el Consejo.

Qué es un Diagnóstico?

- Es la herramienta analítica, preventiva y estratégica para que la institución demuestre el compromiso que asumió con el Modelo de Calidad con Equidad y Género del MIDES
- Sirve para relevar en qué situación se encuentra la institución en temas de equidad de género generando estadísticas que permitan elaborar planes de acción.
- Se puede utilizar para problematizar prácticas laborales donde las inequidades de género pueden producirse y comenzar un proceso de reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género.
- El objetivo principal es: **detectar brechas de género y discriminación para dar cuenta de las barreras que entorpecen el logro de la equidad de género en la organización.**

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco del Modelo de calidad con equidad de género

Diagnóstico realizado por la Subcomisión Diagnóstico, de la Comisión de Equidad y Género, Facultad de Odontología.

Aval: Expediente n.º: 091900-000046-22

Dimensiones del diagnóstico

- Distribución sociodemográfica de las personas trabajadoras
- Puestos de trabajo
- Remuneraciones
- Personas dependientes
- Oportunidades de capacitación y desarrollo
- Prevención y seguimiento de inequidades de género, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico-racial afrodescendiente y otras formas de discriminación
- Uso del derecho a licencias
- Principales características del estudiantado del Servicio
- Principales características de las y los egresados

	Expediente Nro. 091900-000046-22 Actuación 3	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A - ODONTOLOGÍA Fecha Recibido: 01/11/2022 Estado: Cursado
--	---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

TEXTO

01/11/2022 - Se ingresó al Consejo de fecha 03/11/2022.

17/11/22 - Se registró y se transcribe la resolución del Consejo:

"EL CONSEJO FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 10 DE NOVIEMBRE DE 2022, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

22.(Exp. 091900-000046-22) - APROBAR el documento "Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en el marco del Modelo de calidad con equidad de género" y AGRADECER a los integrantes de la sub-comisión de Diagnóstico y de la Comisión de Equidad y Género, por la exposición brindada.(Rep. No. 940/22). (8 en 8)"

Trabajo en sub grupos

Lean el Plan de Acción y analicen su grado de implementación.

Preguntas guía:

- ¿Qué acciones se han realizado o presentan avances?
- ¿Qué aspectos podrían mejorarse?
- ¿Qué acciones consideran que aún faltan desarrollar?
- ¿Qué propuestas sugieren para fortalecer el Plan?

Plan de Acción

Objetivo específico N°1: Fortalecer la perspectiva de género y equidad en la organización.

Objetivo específico N° 2: Comunicación con perspectiva de género.

Objetivo específico N°3: Promover espacios libres de acoso, violencia y discriminación.

Objetivo específico N°4: Generar acciones para fomentar la corresponsabilidad con perspectiva de género para conciliar los cuidados con el trabajo/estudio.

Objetivo específico N°5: Incorporar la perspectiva de género y diversidad en las distintas funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión).

Plan de Capacitación

Objetivos

1. Promover la integración de la perspectiva de género en la FO, mediante la planificación y desarrollo de cursos, charlas y/o talleres específicos sobre esta temática.
2. Atender las necesidades de capacitación y/o formación que surjan de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género tanto a nivel curricular como organizacional y en el diagnóstico con perspectiva de género en el marco de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género en particular.

VAD

Existencia de política, ordenanza y equipo técnico a nivel central.
Existencia de referente en FODON.

Cuidados

Existencia de sala de lactancia.

Existencia de espacio de cuidados y recreación.

Comunicación

Existencia de plan de comunicación y plan de difusión

Existencia de espacio web.

The screenshot displays the website interface for the University of the Republic of Uruguay. At the top left, there are logos for 'FO' and the university itself, labeled 'UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY'. A navigation menu on the top right includes 'INSTITUCIONAL', 'ENSEÑANZA', 'INVESTIGACIÓN', and 'EXTENSIÓN'. Below this, there are three main content blocks: 'ESCUELA DE GRADUADOS', 'LLAMADOS', and 'MOVILIDAD'. To the right of these blocks, there is text indicating 'En el marco' and a time '13:00'. A button labeled 'AGENDA SEMANAL' is positioned below the 'MOVILIDAD' block. At the bottom, there are three more content blocks: 'POLÍTICA DE GÉNERO' (with an 'EG' logo), 'FUNDACIÓN ROSTROS', and 'REVISTA' (with a book icon).

AUDITORÍA

El proceso de auditoría del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) es la evaluación sistemática y objetiva de una organización para verificar que cumple con los requisitos del modelo. Su objetivo es validar los avances en la reducción de brechas de género y certificar el nivel alcanzado.

FODON auditó en 2023.

Certificación: Con base en el informe, una junta asesora (con el apoyo técnico de instituciones como el LATU) valida los resultados y recomienda la certificación, determinando si la organización mantiene, mejora o asciende en su nivel del modelo



Muchas gracias!

Nos vemos en el próximo
encuentro: 26/6 de 11:00 a
13:30 hs