

PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

**“Construcción del compromiso institucional para la promoción de la
igualdad y la equidad de género”**

Facultad de Enfermería - Universidad de la República

Responsables Decana Prof Mg. Shirley Teresita Ghizzoni
Asistente Académica Prof. Araceli González

Introducción

La igualdad y la equidad de género constituyen dimensiones fundamentales para la construcción de instituciones educativas y laborales basadas en los derechos humanos, la inclusión y la no discriminación. En el ámbito universitario, incorporar la perspectiva de género implica reconocer que las instituciones no son espacios neutrales, sino ámbitos en los que pueden reproducirse desigualdades y brechas vinculadas a las relaciones de género, tanto en las trayectorias educativas y laborales como en la participación, la toma de decisiones y las condiciones de trabajo y estudio.

La Universidad de la República (Udelar) ha desarrollado en las últimas décadas diferentes políticas y estrategias orientadas a promover la igualdad de género y prevenir situaciones de discriminación y violencia basada en género. También ha incorporado progresivamente el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), como una herramienta para avanzar hacia organizaciones más igualitarias y equitativas. El MCEG propone un proceso gradual de transformación institucional que permite identificar y analizar posibles desigualdades de género, fortalecer las capacidades institucionales y desarrollar acciones orientadas a su reducción y eliminación. Su implementación supone un proceso de mejora continua, que requiere el compromiso de las autoridades, la participación de los diferentes actores institucionales, la generación de información y la planificación de acciones concretas.

Se propone iniciar el proceso de implementación del Nivel 1 correspondiente al *Compromiso* del Modelo de Calidad con Equidad de Género, como una oportunidad para profundizar las políticas institucionales de igualdad y avanzar en la incorporación transversal de la perspectiva de género en sus diferentes ámbitos de actuación.

La propuesta contempla la conformación de una Comisión de Calidad con Equidad de Género, integrada de manera representativa por los diferentes colectivos de la Facultad y fortalecida mediante formación específica en perspectiva de género, se plantea desarrollar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género que

permita conocer la situación institucional, identificar fortalezas, desigualdades y áreas de mejora, y generar insumos para la elaboración de un Plan de Acción. La implementación del modelo se concibe como un proceso participativo, institucional y sostenido en el tiempo, que involucre a los diferentes órdenes y colectivos de la Facultad. De esta manera, se busca no solamente alcanzar los requisitos correspondientes al Nivel 1, sino generar las condiciones necesarias para avanzar progresivamente hacia una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades, la equidad, el respeto por la diversidad y la construcción de espacios universitarios libres de discriminación y violencia basada en género.

Fundamentación

La implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) constituye una oportunidad para analizar las características de la organización desde una perspectiva de género, identificar posibles brechas, desigualdades y prácticas discriminatorias, y desarrollar estrategias institucionales orientadas a su transformación.

El MCEG, promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, propone un proceso progresivo de incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Se estructura en cuatro niveles:

Nivel 1: Compromiso

Nivel 2: Implementación

Nivel 3: Mejora

Nivel 4: Sostenibilidad.

El Nivel 1 constituye una etapa fundamental, ya que procura generar las capacidades y condiciones institucionales necesarias para iniciar el proceso. Entre sus principales componentes se encuentran la definición de una política de calidad con equidad de género, la realización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, la conformación de un Comité de Calidad con Equidad de Género, la disposición de recursos y la elaboración de un primer Plan de Acción.

La propuesta adquiere particular relevancia en el ámbito universitario, donde las relaciones de género atraviesan los espacios de enseñanza, investigación,

extensión, gestión y laborales, así como las trayectorias de estudiantes, docentes, egresados/as y funcionarios/as.

La Universidad de la República ha desarrollado durante los últimos años diferentes acciones orientadas a la igualdad de género y ha promovido la incorporación del MCEG en sus servicios. En este proceso, distintas Facultades han alcanzado el Nivel 1 y otras se encuentran avanzando hacia su certificación.

La Facultad de Enfermería tiene la oportunidad de iniciar este proceso participativo y contextualizado, que permita conocer su realidad institucional, identificar fortalezas y áreas de mejora y establecer líneas de acción concretas para avanzar hacia una organización más equitativa e inclusiva.

La implementación del modelo no debería entenderse únicamente como el cumplimiento de requisitos para alcanzar una certificación, sino como un proceso institucional de transformación y mejora continua, orientado a generar condiciones de igualdad de oportunidades y de trato, prevenir situaciones de discriminación y violencia basada en género y favorecer una cultura organizacional respetuosa de los derechos de todas las personas.

Antecedentes

La Universidad de la República (Udelar) ha desarrollado durante los últimos años diferentes políticas y estrategias orientadas a promover la igualdad y la equidad de género en el ámbito universitario. La perspectiva de género se ha incorporado como una dimensión transversal de las políticas institucionales, vinculada tanto a las condiciones de trabajo como a la enseñanza, la participación universitaria y la construcción de espacios libres de discriminación.

En el año 2012 se creó la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG), como espacio universitario destinado a la reflexión y definición de estrategias para incorporar la perspectiva de equidad de género en las políticas de la Universidad. Posteriormente, en 2013, se adhirió al Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) mediante un convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social. Desde entonces, diferentes servicios universitarios han desarrollado procesos de diagnóstico, planificación, implementación y evaluación orientados a reducir las brechas de género y transformar las prácticas institucionales.

Entre los primeros servicios universitarios que adhirieron al modelo se encontraban las Facultades de Agronomía, Ciencias Económicas y de Administración, Ciencias Sociales, Derecho, Humanidades y Ciencias de la Educación, Psicología y Veterinaria. Posteriormente se incorporaron otros servicios, entre ellos Ciencias, Información y Comunicación, Ingeniería, Medicina, Odontología, Química y Artes, además de la Escuela de Nutrición, ISEF y otros espacios universitarios.

La Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEA), obtuvo la certificación Nivel 1, cuenta con un Comité de Calidad con Equidad que realiza el seguimiento del proceso, participa en la planificación y definición de acciones y verifica su implementación. También, ha desarrollado instrumentos institucionales como diagnósticos organizacionales con perspectiva de género, planes de acción y una política de calidad con equidad. La Facultad de Ingeniería, elaboró en 2022 un Diagnóstico organizacional con perspectiva de género siguiendo los lineamientos establecidos por la Guía para la implementación del MCEG. La Facultad de Información y Comunicación (FIC) como otro antecedente, en el año 2019 comenzó formalmente el proceso de implementación del modelo mediante la conformación de un Comité de Calidad con Equidad integrado. De acuerdo con información de la Udelar, al cierre de 2024 existían 21 espacios universitarios adheridos al MCEG, de los cuales ocho servicios habían alcanzado la certificación del Nivel 1 y tres habían avanzado hasta el Nivel 2. Entre los servicios certificados en Nivel 1 se encuentran Agronomía, Ciencias Económicas y de Administración, Ciencias Sociales, Información y Comunicación, Ingeniería, Odontología, Química y Artes; mientras que Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Psicología y Veterinaria habían alcanzado el Nivel 2. Más recientemente, en agosto de 2026, la Facultad de Medicina inició la auditoría externa para alcanzar la certificación del Nivel 1.

Mediante este marco, la Udelar ha planteado como línea institucional la implementación generalizada del Modelo de Calidad con Equidad de Género en sus servicios, incluyendo el diagnóstico inicial, la definición de planes de acción, las auditorías de certificación y el involucramiento de las autoridades universitarias. A su vez, se plantea fortalecer las políticas de sensibilización y capacitación para la igualdad y la no discriminación, así como las respuestas institucionales frente a situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Objetivos

Objetivo general:

Implementar el Nivel 1 Compromiso del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, promoviendo la incorporación transversal de la perspectiva de género en la cultura, gestión y prácticas institucionales.

Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico organizacional con perspectiva de género que permita identificar fortalezas, desigualdades, brechas y posibles situaciones de discriminación presentes en la Facultad de Enfermería.
2. Conformar y fortalecer una estructura institucional (comisión) responsable de la implementación del MCEG, promoviendo la participación de los diferentes órdenes y actores de la Facultad.
3. Diseñar un Plan de Acción institucional que establezca estrategias, responsables, recursos e indicadores orientados a promover la igualdad y equidad de género y dar continuidad al proceso de implementación del modelo.

Consideraciones para aplicar el Nivel 1: Compromiso

Este nivel 1 se organiza en diferentes componentes.

1: Adhesión con compromiso institucional

Se debe demostrar que existe un compromiso explícito de sus autoridades con la igualdad y equidad de género.

Debe implicar:

- Una declaración o compromiso formal de la institución.
- Reconocer la necesidad de identificar y reducir las desigualdades de género.
- Disponer de recursos humanos y económicos para desarrollar el proceso.
- Establecer mecanismos de comunicación interna y externa.

- Promover acciones de sensibilización y formación.
- Integrar la perspectiva de género dentro de la gestión institucional.

2: Conformación del Comité o Comisión

Se debe procurar una integración representativa de la comunidad universitaria:

- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Egresados
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Estudiantes
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Docentes
- 1 integrante titular y 1 suplente Funcionarios TAS
- 1 integrante en representación de Decanato
- referentes vinculados a género, derechos humanos, bienestar universitario o áreas afines

Se puede generar un asesoramiento técnico de la Comisión Abierta de Equidad de Género de la Udelar.

La comisión tiene como objetivo promover el desarrollo de políticas de equidad de género y el respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y educativo.

Las funciones principales de la comisión son:

- Promover la igualdad de oportunidades y derechos en todos los órdenes universitarios (docentes, egresados, estudiantes y TAS).
- Sensibilizar, informar y asesorar a toda la comunidad de la FEnf sobre la importancia de incorporar la igualdad de género, construyendo un entorno libre de discriminación, acoso y violencia.
- Transversalizar la perspectiva de género en las funciones universitarias de la Facultad: enseñanza, investigación, extensión y gestión institucional.

Es fundamental que las personas que integren la Comisión de Calidad con Equidad de Género cuenten con formación específica en género, igualdad y equidad, o se comprometan a adquirirla durante la etapa inicial del proceso.

La formación de quienes integren la Comisión constituye una condición necesaria para favorecer una adecuada comprensión de los conceptos vinculados a género,

desigualdades, brechas, discriminación y violencia basada en género, así como para desarrollar las capacidades necesarias para identificar estas situaciones dentro de la institución y promover estrategias orientadas a su transformación. También es pertinente que la Comisión cuente con al menos una persona con formación y experiencia específica en perspectiva de género, que pueda actuar como referente técnico y contribuir al desarrollo de las diferentes etapas del proceso de implementación del Modelo.

3: Identificación:

Se debe realizar un *Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género*, donde se debe analizar cómo funciona la organización y detectar posibles brechas, desigualdades, discriminaciones o sesgos de género.

El diagnóstico debería considerar aspectos como:

- composición de la Facultad según sexo/género
- distribución de cargos y responsabilidades
- trayectorias académicas
- oportunidades de formación y desarrollo
- participación en espacios de decisión
- distribución de tarea
- condiciones laborales
- cuidados y corresponsabilidad
- situaciones de discriminación
- violencia basada en género
- acoso sexual
- clima organizacional
- mecanismos institucionales existentes
- percepción de los diferentes colectivos.

El MCEG organiza estas cuestiones en ocho ejes transversales, que incluyen estrategia institucional, discriminaciones y violencia basada en género, selección y competencias, remuneraciones, capacitación y desarrollo, corresponsabilidad en los cuidados, comunicación y evaluación/mejora.

Se debe realizar luego del diagnóstico, un *FODA participativo*:

- **Fortalezas:** ¿Qué tenemos a favor?
- **Debilidades:** ¿Qué necesitamos mejorar?
- **Oportunidades:** ¿Qué elementos externos pueden favorecer el proceso?
- **Amenazas:** ¿Qué factores externos pueden dificultarlo?

4: Política de calidad con equidad de género

Como institución se debe preguntar, *¿qué entiende la Facultad por igualdad y equidad de género y a qué se compromete institucionalmente?*. El MIDES manifiesta que esta política debe reflejar el compromiso de la organización con la implementación del modelo. Debe tener presente ciertos principios, como la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, no discriminación, prevención de violencia y acoso, promoción de ambientes laborales y académicos respetuosos, incorporación transversal de la perspectiva de género, corresponsabilidad en los cuidados, y participación igualitaria en los espacios de decisión.

5: Plan de Acción

A partir del diagnóstico organizacional se identificarán las principales problemáticas, brechas y desigualdades presentes en la Facultad. En función de los resultados obtenidos, se establecerán prioridades de intervención y se definirán acciones específicas orientadas a abordar las situaciones identificadas.

Las acciones serán planificadas por la Comisión, en articulación con las autoridades y los diferentes actores institucionales involucrados. Cada acción contará con responsables definidos, recursos necesarios, un plazo de ejecución e indicadores que permitan evaluar su cumplimiento y los avances alcanzados.

Entre las posibles líneas de acción se podrán considerar la sensibilización y formación en perspectiva de género, el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la prevención y abordaje de situaciones de discriminación y violencia basada en género, la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados, la revisión de las prácticas de comunicación institucional y el análisis de posibles brechas en la participación y el acceso a espacios de decisión.

El seguimiento del Plan de Acción será responsabilidad de la Comisión, que realizará una evaluación periódica de las actividades desarrolladas, los resultados

obtenidos y las dificultades identificadas, generando informes que permitan ajustar las estrategias cuando sea necesario. Los indicadores y medios de verificación serán definidos para cada acción y permitirán documentar el proceso y aportar evidencias para el avance hacia los siguientes niveles del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Instrumentos y guía oficiales

1. Modelo de Calidad con Equidad de Género

https://odon.edu.uy/sitio/wp-content/uploads/2026/06/Modelo-de-Calidad-con-Equidad-de-Genero_IV-version.pdf

2. Guía para implementación

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/guia-para-implementacion-del-mceg>

3. Aplicación del Modelo en Facultad de Odontología (a modo de ejemplo).

<https://odon.edu.uy/sitio/aplicacion-del-modelo-de-calidad-con-equidad-y-genero/>

Bibliografía

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género: Cuarta versión*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
- Instituto Nacional de las Mujeres, & Laboratorio Tecnológico del Uruguay. (s. f.). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay.
- Universidad de la República. (2012). *Resolución N.º 4 del Consejo Directivo Central: Creación de la Comisión Abierta de Equidad de Género*. Universidad de la República.
- Universidad de la República. (2023). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Prorectorado de Gestión, Comisión Abierta de Equidad de Género.
<https://gestion.udelar.edu.uy/institucional/comision-abierta-de-equidad-y-genero>

- Universidad de la República. (2024). *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación*. Universidad de la República. <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/359-ordenanza-de-actuacion-ante-situaciones-de-violencia-acoso-y-discriminacion/>
- Universidad de la República. (2025). *Propuesta al país: Plan estratégico de desarrollo 2025-2029*. Universidad de la República.
- Universidad de la República. (2025). *La Udelar avanza en la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Prorectorado de Gestión, Universidad de la República. <https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/la-udelar-avanza-en-la-implementacion-del-modelo-de-calidad-con-equidad-de-genero>
- Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. (s. f.). *Modelo de Calidad con Equidad de Género*. <https://fcea.udelar.edu.uy/modelo-calidad-equidad-genero.html>
- Universidad de la República. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. (s. f.). *Documentos del Comité de Calidad con Equidad*. <https://fcea.udelar.edu.uy/documentos.html>
- Universidad de la República. Facultad de Ingeniería. Comité de Equidad y Género. (2022). *Diagnóstico organizacional con perspectiva de género: Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Universidad de la República.
- Universidad de la República. Facultad de Odontología. (2023). *Facultad de Odontología obtuvo certificación de Nivel 1 del Modelo de Calidad con Equidad de Género*. Universidad de la República. <https://udelar.edu.uy/noticias/facultad-de-odontologia-obtuvo-certificacion-de-nivel-1del-modelo-de-equidad-de-genero>
- Uruguay. (2017a). *Decreto N.º 256/017: Reglamentación de la Ley N.º 18.561*. IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017>
- Uruguay. (2017b). *Ley N.º 19.580: Ley de violencia hacia las mujeres basada en género*. IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>