



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Evaluación Institucional en la Universidad: un proceso para la mejora continua de la calidad.

Tercera Escuela de Verano – Invierno - Udelar

III Escuela de Verano - Invierno de AUGM

Núcleo Disciplinario: Evaluación Institucional, Planeamiento Estratégico y Gestión

Universitaria –EIPEGU

Calidad y perspectiva de género

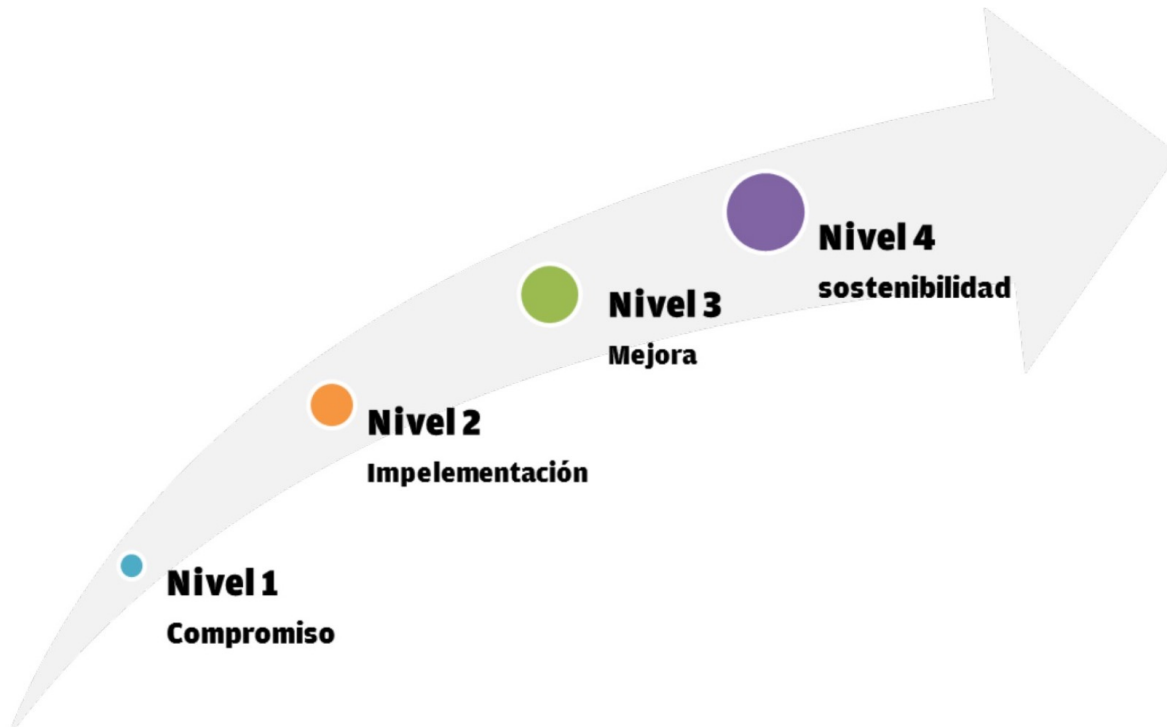
Mariana Seoane
Facultad de Odontología UDELAR

Abordaje de la temática

1. Presentación
2. Antecedentes
3. Nivel 1 – Modelo de calidad con equidad de género
4. Marco normativo en el contexto FODON
5. Alertas y proyecciones

Presentación

La Facultad de Odontología (FODON) transita el Nivel 1, de *compromiso*, para avanzar en el proceso de implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género





Antecedentes FODON

2012-2020

- CODIEFO
- Mes de la mujer
Mesas redondas

2/12/22

2020

- Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación
- CAEG-FODON
- Referente de servicio
- Procesamiento de denuncias
- Adhesión de modelo de calidad con equidad de género

Mariana Seoane - Facultad de Odontología Udelar

2021

- Acuerdos con la UA del ICF
- Plan de trabajo primer nivel
- Web institucional
- Protocolo denuncias
- Procesamiento de denuncias
- Capacitación y difusión ordenanza
- Intervenciones de fachada de edificio, organización jornadas
- Articulación con UE-FODON

2022

- Presentación resultados clima organizacional (ICF)
- Diagnóstico organizacional
- Procesamiento de denuncias
- Análisis de viabilidad de equipo técnico
- Subcomisión de cuidados
- Intervenciones de fachada de edificio, organización jornadas
- Articulación con UE-Fodon

5

Antecedentes FODON

DIMENSIONES

Tabla 1: Descripción de los participantes

| Composición de la muestra | | | |
|---------------------------|------------------------------------|------------|------|
| Variable | Condición | Frecuencia | % |
| Sexo | Hombres | 47 | 35,3 |
| | Mujeres | 80 | 60,2 |
| | No declara | 6 | 4,5 |
| Edades | 18 a 29 años | 7 | 5,3 |
| | 30 a 39 años | 38 | 28,6 |
| | 40 a 49 años | 32 | 24,1 |
| | 50 a 59 años | 38 | 28,6 |
| | 60 a más años | 14 | 10,5 |
| | No declara | 4 | 3 |
| Escala-fón | A – Profesional | 18 | 13,5 |
| | B – Técnico | 6 | 4,5 |
| | C – Administrativo | 24 | 18 |
| | D – Especializado | 4 | 3 |
| | E – Oficios | 7 | 5,3 |
| | F. Servicios Generales | 9 | 6,8 |
| | G – Docente | 60 | 45,1 |
| | Q – Cargos de particular confianza | 1 | 0,8 |
| No declara | 4 | 3 | |



FACULTAD DE ODONTOLOGÍA
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA DE
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA
UDELAR

FO Facultad de Odontología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

ANALIA CORREA
LIA MOREIRA



Recomendaciones

Promover más actividades recreativas y celebraciones

Fortalecer la función de liderazgo

Profesionalizar el área de comunicación

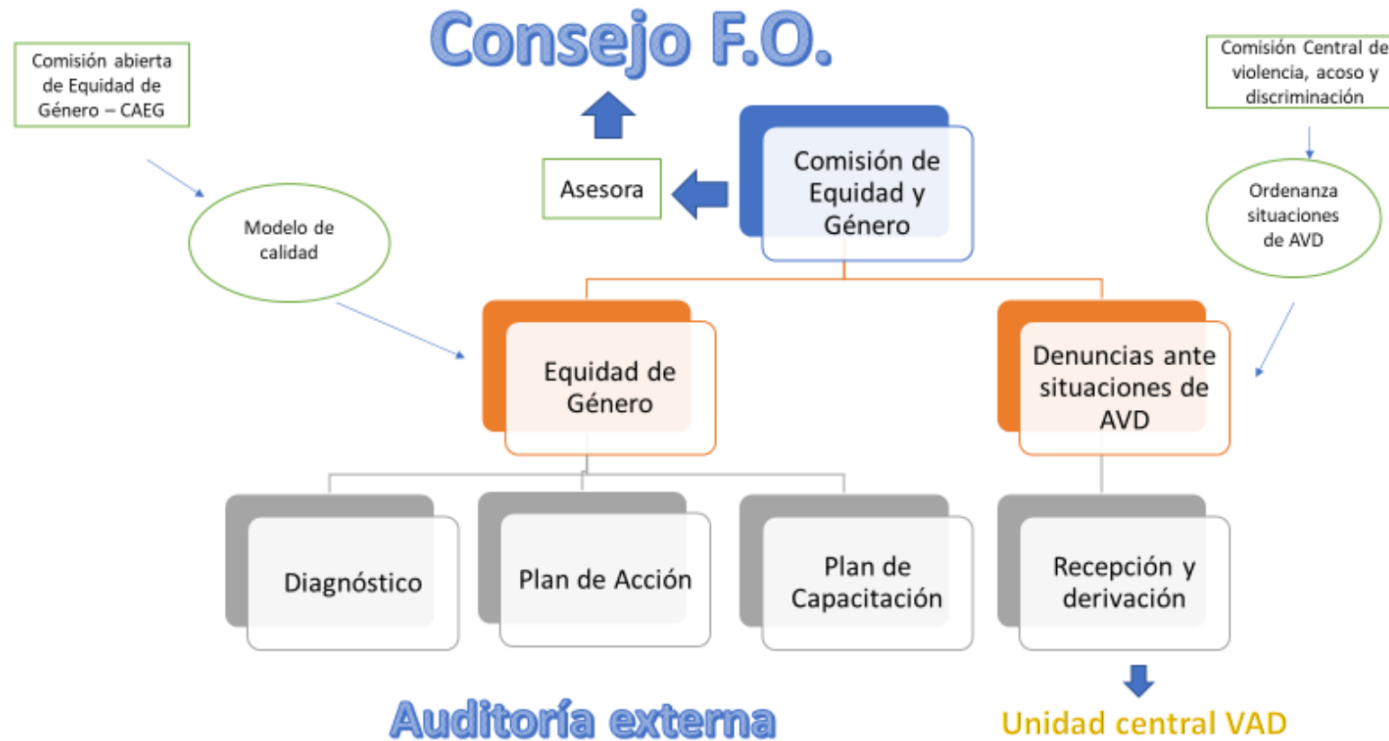
Implementar procedimientos para atender prevención de riesgos. Gestión del ambiente

Involucrar estudiantes y usuarios en la valoración del clima organizacional

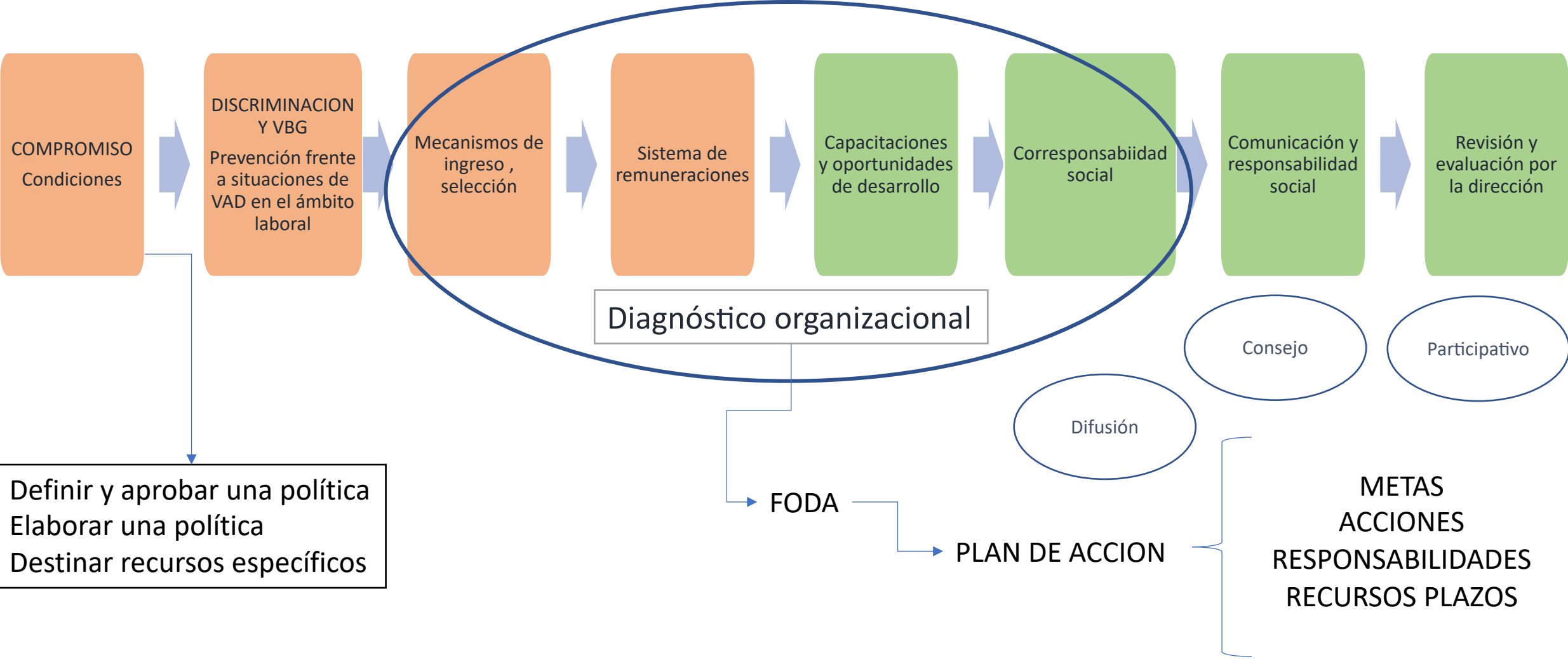
Implementar programas de conocimiento y capacitación frente a normativas

Nivel 1 – Modelo de calidad con equidad de género

Estructura de la Comisión de Equidad y Género



MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO - FODON



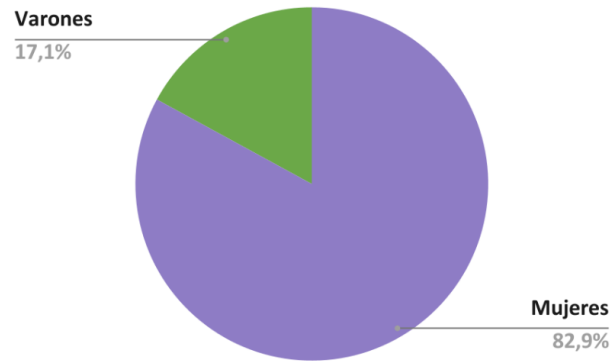
3. Nivel 1 – Modelo de calidad con equidad de género



Diagnóstico organizacional

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

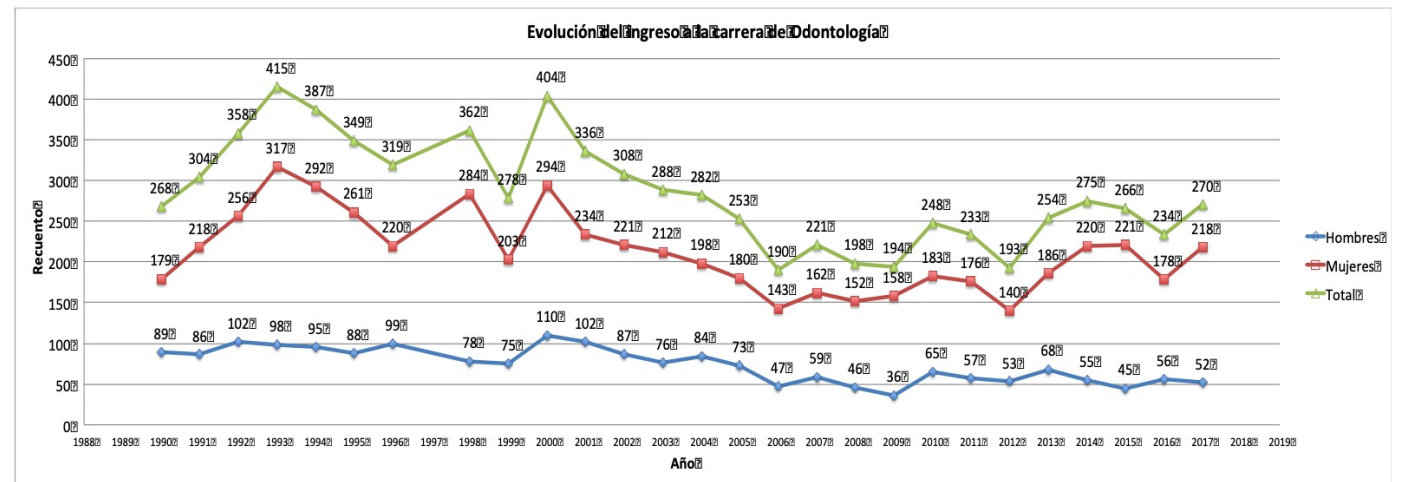
Gráfico 10: Distribución porcentual del número de estudiantado según sexo, 2020.



Fuente: FormA - Estudiantes DGPlan, 2020

Fuente: Informe 2022, subcomisión diagnóstico, Fodon.

Gráfico 3: Evolución del ingreso - Carrera de Odontología



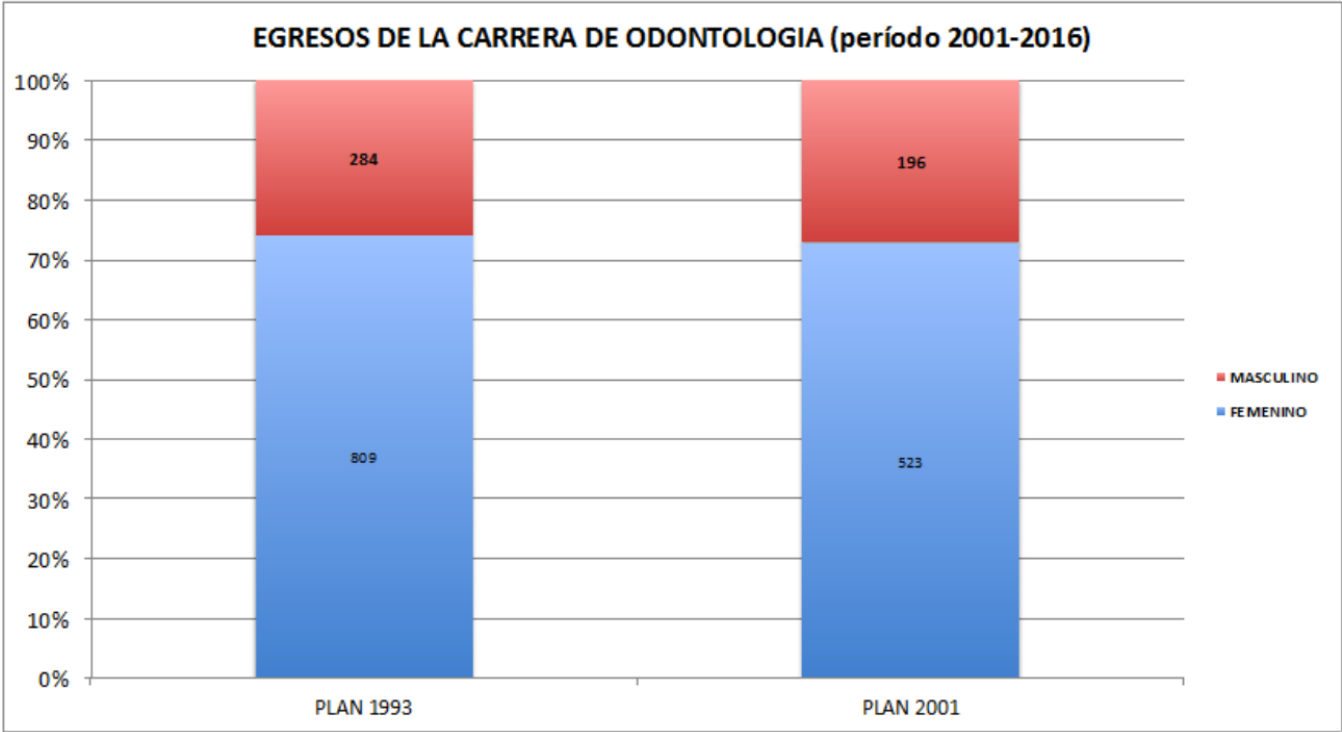
Fuente: Informe de autoevaluación para la acreditación de la carrera Odontología en Mercosur. 2018

EGRESO

2.18.1 Egresados de la carrera de Odontología Período 2001-2016

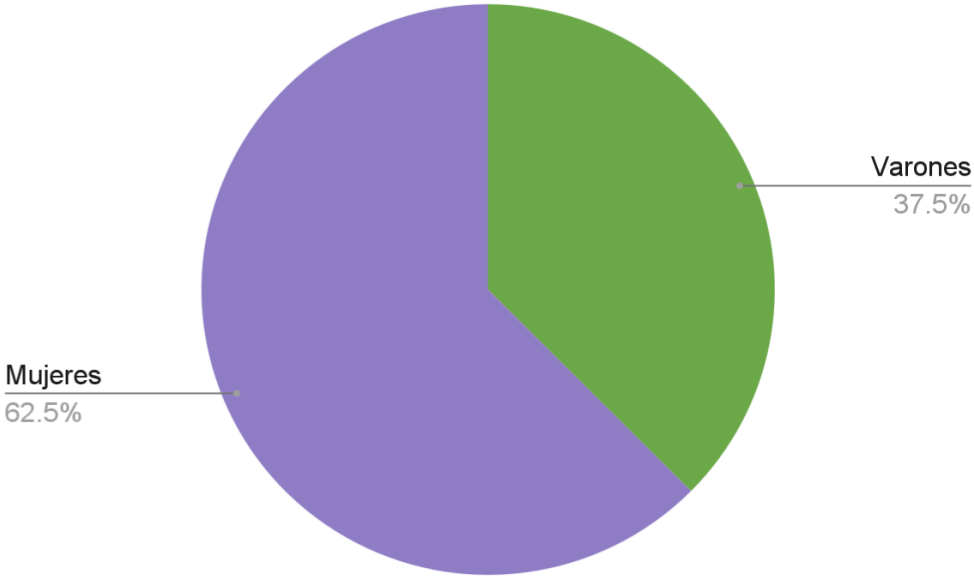
| | | n (%) |
|-------------------------|-----------------|-------------|
| Plan de estudios | 1993 | 1094 (60,3) |
| | 2001 | 719 (39,7) |
| Sexo | Femenino | 1332 (73,5) |
| Nacionalidad | Oriental | 1788 (98,6) |

Fuente: Formulario de datos para la acreditación de la carrera Odontología en Mercosur. 2018.



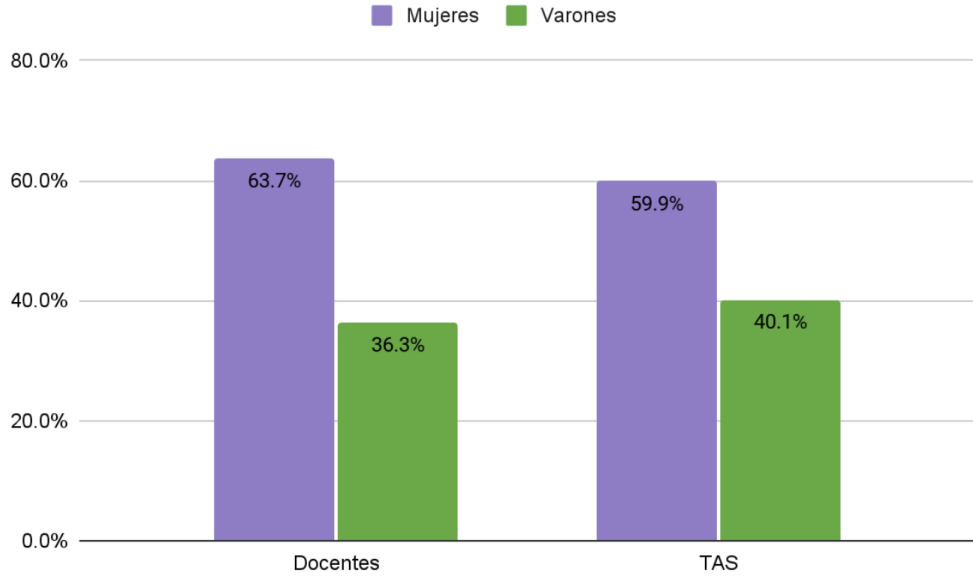
Fuente: Informe de autoevaluación para la acreditación de la ⁷⁵carrera Odontología en Mercosur. 2018

Gráfico 1: Distribución porcentual del funcionariado según sexo, julio 2021.



Fuente: Sección personal, julio 2021

Gráfico 3: Distribución porcentual del funcionariado según cargo por sexo, julio 2021



Fuente: Sección personal, julio 2021

¿Una institución con predominio histórico de mujeres, requiere profundizar en un modelo con equidad de género?

¿Es posible afirmar que existe equidad de género en instituciones cuyos principales cargos de dirección son ocupados por mujeres?

Autoridades y direcciones:

Decana

Directora de División

Directoras de : Departamento de Contaduría, Recursos Humanos, Adquisiciones, Asistentes

Dirección de carrera: Odontología, Asistente & Higienista en Odontología

Dirección de Escuela de Graduados

¿Somos insensibles, neutrales, sensibles o buscamos transformar?

Tabla 4: Distribución porcentual del personal docente según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2021.

| Nivel educativo finalizado | Sexo | | |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Varones | Total |
| Sin formación terciaria completa | 3,4% | 6,2% | 4,3% |
| Terciaria completa | 49,2% | 36,9% | 44,8% |
| Especialización | 31,1% | 44,6% | 35,9% |
| Maestría | 10,1% | 6,2% | 8,7% |
| Doctorado | 6,3% | 6,2% | 6,3% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: FormA Docente 2021

“A mayor requerimiento de formación, responsabilidad, remuneración y desarrollo profesional hay menor presencia de mujeres” (Diagnóstico:29).

Tabla 10: Número de inscripciones a concursos docentes según grado por sexo de 2015 a 2021.

| Años | G1 | | G2 | | G3 | | G4 | | G5 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| 2015 | 47 | 13 | 97 | 35 | 35 | 22 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 2016 | 52 | 19 | 71 | 28 | 18 | 27 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| 2017 | 85 | 17 | 74 | 30 | 26 | 30 | 0 | 0 | 5 | 4 |
| 2018 | 56 | 13 | 102 | 41 | 24 | 14 | 10 | 9 | 9 | 3 |
| 2019 | 37 | 17 | 38 | 30 | 31 | 28 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 2020 | 60 | 18 | 87 | 31 | 30 | 21 | 7 | 2 | 7 | 6 |
| 2021 | 11 | 6 | 11 | 6 | 5 | 4 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 348 | 103 | 480 | 201 | 169 | 146 | 24 | 15 | 28 | 21 |

Fuente: Sección concursos, hasta 27 de julio 2021

Tabla 13: Distribución de cargos docentes según grado por sexo, 2021

| Grado | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| 1 | 37 | 14.0 | 7 | 4.5 | 44 |
| 2 | 146 | 55.3 | 87 | 56.5 | 233 |
| 3 | 54 | 20.5 | 38 | 24.7 | 92 |
| 4 | 10 | 3.8 | 4 | 2.6 | 14 |
| 5 | 17 | 6.4 | 18 | 11.7 | 35 |
| Total | 264 | 100.0 | 154 | 100.0 | 418 |

Fuente: Sección personal, julio 2021

“se han inscripto más mujeres para concursar por el G5, obteniendo el cargo más varones. (...) segregación vertical en los cargos docentes” (30).

Tabla 5: Distribución porcentual del personal TAS según máximo nivel educativo alcanzado por sexo, 2015.

| Máximo nivel educativo | Sexo | | | | | |
|---|------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | Mujeres | | Varones | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Educación Primaria incompleta | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0,6 |
| Educación Primaria completa | 6 | 5,7 | 2 | 4 | 8 | 5,1 |
| Educación Media Básica incompleta | 7 | 6,6 | 6 | 12 | 13 | 8,3 |
| Educación Media Básica completa | 3 | 2,8 | 6 | 12 | 9 | 5,8 |
| Educación Media Superior incompleta | 9 | 8,5 | 9 | 18 | 18 | 11,5 |
| Educación Media Superior completa | 12 | 11,3 | 9 | 18 | 21 | 13,5 |
| Educación Terciaria No Universitaria incompleta | 3 | 2,8 | 1 | 2 | 4 | 2,6 |
| Educación Terciaria No Universitaria completa | 8 | 7,5 | 3 | 6 | 11 | 7,1 |
| Educación Universitaria de Grado incompleta | 14 | 13,2 | 8 | 16 | 22 | 14,1 |
| Educación Universitaria de Grado completa | 38 | 35,8 | 5 | 10 | 43 | 27,6 |
| Educación Universitaria de Posgrado incompleta | 3 | 2,8 | 0 | 0 | 3 | 1,9 |
| Educación Universitaria de Posgrado completa | 3 | 2,8 | 0 | 0 | 3 | 1,9 |
| Total | 106 | 100% | 50 | 100% | 156 | 100% |

Fuente: Censo DGPlan, 2015

“... al año 2015, los mayores niveles educativos fueron alcanzados por las mujeres, un 35,8% tiene formación universitaria de grado completa. En relación a la formación universitaria de posgrado incompleta y completa, las mujeres representan un 2,8% respectivamente. Cabe destacar, que no hay varones con formación de posgrado”

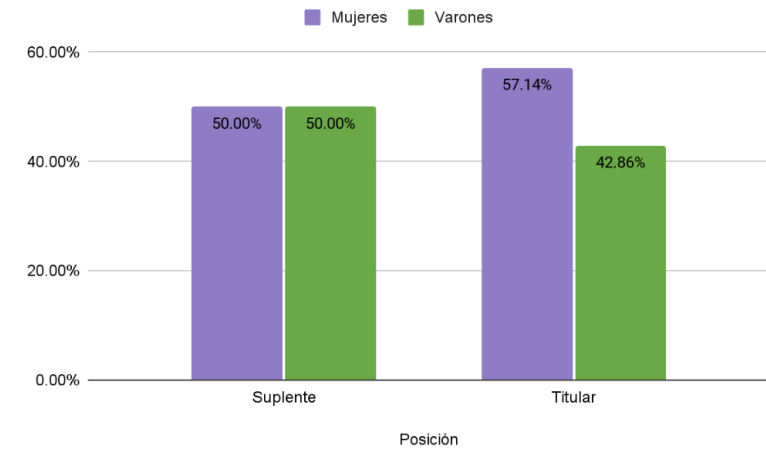
Tabla 21: Número de integrantes del Consejo según sexo, 2021

| Sexo | Docente | Egresados/as | Estudiantil | Total |
|--------------|-----------|--------------|-------------|-----------|
| Mujer | 6 | 4 | 3 | 13 |
| Varón | 4 | 5 | 1 | 10 |
| Total | 10 | 9 | 4 | 23 |

Fuente: página web FODON, agosto 2021.

Integrantes del Claustro por sexo y por posición

Gráfico 8: Distribución porcentual de integrantes del Claustro según sexo, 2021



Fuente: Elaboración propia en base a la página web de la Facultad, agosto 2021

Cuadro 46: Participación docente en actividades de cogobierno. Fuente: Censo Docente 2015

| | No N (% fila) | Sí N (%) |
|---------------|------------------|-------------|
| Hombre | 157 (74,40%) | 54 (25,60%) |
| Mujer | 21578,50% | 59 (21,50%) |

Fuente: Informe de autoevaluación para la acreditación de la carrera Odontología en Mercosur. 2018

Tabla 15: Distribución de cargos y becas docentes según área de trabajo por sexo, 2021

| Cátedra/Servicio | Mujeres | % | Varones | % | Total |
|---|---------|-------|---------|-------|-------|
| Anatomía General y Bucodental | 2 | 22.2 | 7 | 77.8 | 9 |
| Anatomía Patológica | 8 | 100.0 | 0 | 0.0 | 8 |
| Asistentes Académicos (Decanato y Escuela de Graduados) | 3 | 33.3 | 6 | 66.7 | 9 |
| Bioquímica y Biofísica | 9 | 90.0 | 1 | 10.0 | 10 |
| Carrera de Asistente en Odontología | 2 | 50.0 | 2 | 50.0 | 4 |
| Carr.Especialista Cirugía BMF (EGO) | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 | 3 |
| Carrera de Higienista en Odontología | 4 | 80.0 | 1 | 20.0 | 5 |
| Carrera de Laboratorista | 17 | 51.5 | 16 | 48.5 | 33 |
| Cirugía BMF I | 3 | 27.3 | 8 | 72.7 | 11 |
| Cirugía BMF II | 5 | 55.6 | 4 | 44.4 | 9 |
| Cirugía BMF III | 3 | 30.0 | 7 | 70.0 | 10 |
| Convenio AFFUR-UTHC | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Decanato | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Dirección EGO | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Docencia Servicio | 8 | 100.0 | 0 | 0.0 | 8 |
| Endodoncia | 12 | 85.7 | 2 | 14.3 | 14 |
| Farmacología y Terapéutica | 4 | 66.7 | 2 | 33.3 | 6 |
| Fisiología General y Bucodental | 4 | 40.0 | 6 | 60.0 | 10 |
| Fisiopatología | 3 | 60.0 | 2 | 40.0 | 5 |
| Histología General y Bucodental | 6 | 75.0 | 2 | 25.0 | 8 |
| Laboratorio Central de Prótesis | 10 | 66.7 | 5 | 33.3 | 15 |
| Licenciatura en Biología Humana | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |

¿División sexual del trabajo?

| | | | | | |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Materiales Dentales | 5 | 50.0 | 5 | 50.0 | 10 |
| Microbiología General y Bucodental | 6 | 85.7 | 1 | 14.3 | 7 |
| Oclusión y Prostodoncia | 11 | 84.6 | 2 | 15.4 | 13 |
| Odontología Social | 15 | 71.4 | 6 | 28.6 | 21 |
| Odontopediatría | 16 | 100.0 | 0 | 0.0 | 16 |
| Operatoria Dental I | 8 | 72.7 | 3 | 27.3 | 11 |
| Operatoria Dental II | 11 | 78.6 | 3 | 21.4 | 14 |
| Ortopedia DMF | 9 | 60.0 | 6 | 40.0 | 15 |
| Paradentología | 8 | 61.5 | 5 | 38.5 | 13 |
| Patología Molecular Estomatológica | 4 | 57.1 | 3 | 42.9 | 7 |
| Patología, Semiología y Clínica Estom. | 11 | 91.7 | 1 | 8.3 | 12 |
| Plan Juntos | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 | 4 |
| Radiología y Fisioterapia | 6 | 66.7 | 3 | 33.3 | 9 |
| Rehabilitación y Prostodoncia Rem.II | 8 | 66.7 | 4 | 33.3 | 12 |
| Rehabilitación, Prostodoncia Fija y TTM | 1 | 8.3 | 11 | 91.7 | 12 |
| Rehabilitación, Prostodoncia Rem.I y Ger. | 8 | 61.5 | 5 | 38.5 | 13 |
| Servicio de Prótesis BMF | 5 | 50.0 | 5 | 50.0 | 10 |
| Servicio de Radiología | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 |
| Servicio de Registro | 6 | 75.0 | 2 | 25.0 | 8 |
| Servicio de Urgencia | 17 | 73.9 | 6 | 26.1 | 23 |
| Técnica de Operatoria Dental | 6 | 60.0 | 4 | 40.0 | 10 |
| Unidad de Apoyo a la Enseñanza | 4 | 100.0 | 0 | 0.0 | 4 |
| Unidad de Extensión | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Unidad de Publicaciones | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 1 |
| Unidad de Informática | 1 | 25.0 | 3 | 75.0 | 4 |
| Total | 284 | 64.7 | 155 | 35.3 | 439 |

Fuente Sección personal, julio 2021

Marco normativo en el contexto FODON

Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación

- Aporte normativo y conceptual
 - Violencia basada en género
 - Violencia **laboral** basada en género
 - Violencia basada en género en el **ámbito educativo**
- Ámbito de aplicación (art. 2)
- Principios
- Procedimientos



Comisión CAEG - FODON

- 7 situaciones de dinámicas de relacionamiento con características violentas (tanto docentes, como estudiantes, TAS y pacientes)
- 5 situaciones de violencia de género intrafamiliar
- 3 denuncias de acoso laboral iniciadas en FODON
- 5 denuncias de acoso laboral derivadas a la UCAVD
- 5 situaciones de “acoso” por parte de pacientes de grado y posgrado
- 7 situaciones tramitadas por mediación de conflictos
- 3 denuncias con pase a Consejo de la FODON y derivación a DGJ
- 50 situaciones de consultas

Alertas y proyecciones

Alertas

Detección de situaciones de violencia basada en género en el ámbito educativo, situaciones de conflicto – vínculo en determinados sectores, posibles situaciones de discriminación.

Denuncia tardía

Dificultad de comunicación, abordaje, medidas alternativas o de protección.

Rol de Comisión asesora de los servicios / equipo técnico de los servicios / referente de servicio

Presupuesto y adecuación edilicia

Proyecciones

- **Análisis institucional** con perspectiva de género.
- **Planes de acción específicos** a partir del diagnóstico organizacional
- Programa de **prevención y de empoderamiento** de la mujer
- Estrategia de “derrame” para la **capacitación**.
- Adecuar **espacios edilicios**

“Siempre pido internamente que no me toque pacientes hombres.” ya que ha tenido malas experiencias con pacientes varones. (...) “Puntualmente me pasó con un paciente que tenía problemas con el alcohol y un día vino tomado, me empezó a hacer comentarios fuera de lugar y yo no sabía cómo manejarlo. Yo escapé para hablar con un docente y los docentes me dijeron tenemos que hacer de alguna manera que se vaya e inventamos que había un seminario.”

...estaba atendiendo a un paciente varón y en un momento él le tocó la pierna, ella se separó y le dijo al docente. Él docente le dijo que esa estudiante no lo iba a atender más y le asignó un estudiante varón en otra clínica. A los días el paciente volvió a la clínica buscando a la estudiante y las compañeras intervinieron diciéndole que se fuera, que esa estudiante no lo iba a atender más y que él ya tenía un estudiante asignado. La estudiante estuvo muy nerviosa y con miedo varios días después.”

“A los docentes no les dije nada que me sentía incómoda porque pensaba que podía afectar el salvar el curso”

“Una estudiante precisaba irse porque estaba amamantando y la docente de la clínica le dijo que esta vez sí, pero tenía que solucionarlo para la próxima semana”

MUCHAS GRACIAS