



N° de expediente: 191160-000003-25

Fecha: 17.02.2025

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

**CERTIFICACIÓN DE NIVEL II DEL MODELO DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO
(MCEG)**

Unidad	SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA
Tipo	INFORMES AL CONSEJO
Tema:	
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.-

	Expediente Nro. 191160-000003-25 Actuación 1	Oficina: SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 17/02/2025 Estado: Reservado
--	---	--

TEXTO

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Certificado Psicología (2).pdf	70 KB	17/02/2025 19:16:02
INFORME FPSICO N2.pdf	104 KB	17/02/2025 19:16:02



El Comité Asesor del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG),
certifica que:

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Ha cumplido con éxito los requerimientos formales de la certificación del
Nivel 2 "Implementación".

Mónica Bottero
Directora
Instituto Nacional de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social



Ministerio
de Desarrollo
Social



ORGANIZACIÓN	Facultad de Psicología - UDELAR	Dirección	Tristán Narvaja 1674
Fecha	18 y 19 de diciembre de 2024	Lugar	Sede Central

Evaluadora Responsable	Valentina Caputi	Firma	
Auditora	Mercedes Benas	Firma	
Asesoras por el LATU	Carina di Candia Andrea D'Ursi	Firma	
Por el MCEG -InMujeres	Elisa Di Giovanni	Firmas	
Documentación de referencia	Modelo de Calidad con Equidad de Género (versión III, 2016). Lista de verificación para el Modelo de Calidad con Equidad de Género, v5 de agosto de 2017.		

DETALLE DEL CONTENIDO
● Introducción ● Alcance ● Agradecimientos ● Cláusula de confidencialidad ● Impresión general ● Estudio de la documentación ● Fortalezas ● No conformidades ● Oportunidades de mejora ● Observaciones ● Recomendaciones ● Conclusiones

●Anexos

●Lista de distribución

INTRODUCCIÓN

La presente evaluación, realizada los días 18 y 19 de diciembre 2024, se realiza a instancias de la solicitud de la Facultad de Psicología (FPSICO) de la Universidad de la República (Udelar) de certificar el Nivel 2 del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) en toda la organización.

En este nivel del MCEG se evalúa el mantenimiento del compromiso evaluado en el nivel anterior, así como también la implementación de acciones en la organización que incorporen la perspectiva de igualdad de género, con énfasis en los procesos de revisión de parte de las autoridades. FPSICO certificó Nivel 1 en el año 2022, momento en el que se dio cuenta que existía un compromiso por parte de la institución en relación con la implementación del MCEG.

En el presente proceso de auditoría se entrevistó a integrantes del Comité de Equidad y Género, de la Comisión interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación de FPSICO y al Decano, Psic. Enrico Irrazábal. En la revisión por ejes, también participaron integrantes del equipo de la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) de la Udelar y funcionariado de áreas estratégicas de la Facultad.

A su vez se revisó la documentación necesaria para acreditar el Nivel 2: resoluciones, actas, informes internos, manuales, llamados, comunicaciones, entre otras. El equipo evaluador también recorrió las instalaciones del edificio central, de manera de valorar algunos aspectos comunicacionales y de adecuación de los espacios laborales.

Se realizaron entrevistas individuales a personal docente y personal técnico, administrativo y de servicios (TAS) que desempeñan sus tareas en las distintas áreas de FPSICO. La selección de las personas a entrevistar se basó en la metodología de muestreo representativo a partir de una base proporcionada por la organización con el objetivo de recabar la información necesaria para llevar adelante la evaluación.

Se utilizó la pauta de entrevista preparada por el Programa CEG (Lista de verificación para el MCEG, v5 agosto de 2017). Todas las entrevistas fueron realizadas de manera presencial. El equipo evaluador realizó un total de 23 entrevistas de las 32 inicialmente previstas. Sobre este particular, hacemos un llamado de atención respecto de la necesidad de asegurar que se cumpla con la cantidad de entrevistas pautadas desde la coordinación del MCEG de manera de mantener la representatividad de la muestra.

A partir del Informe de Equidad de género elaborado por el Comité de Equidad y Género de FPSICO, surge que trabajan en el servicio 324 docentes (218 mujeres y 106 varones) y 110 personal TAS (76 mujeres y 34 varones). Respecto del primer grupo, se identifican que existen brechas de género fundamentalmente en cuanto a estabilidad laboral, sobrecarga de trabajo sin reconocimiento y barreras en la transición entre grados. En el segundo grupo, se esboza un análisis sobre brechas salariales, dedicación horaria y segregación horizontal y vertical. Algunos aspectos del Informe presentado fueron trabajados tanto en la revisión por ejes como en las entrevistas con funcionariado.

Las entrevistas y las reuniones para la revisión de los ejes y requisitos previstos en el MCEG se realizaron en un marco de cordialidad, respeto y apertura al proceso como instancia también de sensibilización y aprendizaje. Entre las personas entrevistadas se relevó una excelente disposición a colaborar, así como de quienes participaron de las reuniones de evaluación de ejes.

ALCANCE

La evaluación alcanzó toda la Facultad de Psicología de Udelar. El resultado de la misma se basa en la evaluación de una muestra de los elementos aplicables del Modelo de Calidad con Equidad de Género en la organización.

AGRADECIMIENTOS

El equipo evaluador agradece nuevamente a todas las contrapartes de FPSICO que participaron de esta instancia. Es de destacar la absoluta disponibilidad para habilitar espacios y compartir evidencia y aprendizajes, brindando la asistencia necesaria para desarrollar cabalmente las actividades durante los dos días de actividades.

CONFIDENCIALIDAD

Se deja constancia que toda la información manejada durante este proceso y durante las entrevistas se mantiene bajo estricta confidencialidad.

IMPRESIÓN GENERAL

Generalidades

En 2022, FPSICO fue evaluada por el MCEG logrando la certificación de Nivel 1. En esa oportunidad, el equipo evaluador realizó una serie de sugerencias a las que en este proceso se les realiza seguimiento en conjunto con los requisitos aplicables del MCEG para la certificación de Nivel 2.

Se reconoce en este informe un trabajo sostenido y comprometido, con múltiples acciones orientadas a la reducción de brechas de género entre trabajadores y trabajadoras y un proceso destacable de sensibilización y problematización en torno a la temática.

Durante el proceso de evaluación se evidenció una maduración respecto del espacio generado para el trabajo en políticas de igualdad de género que permea no solamente a las personas vinculadas a los mecanismos que implementan directamente el MCEG, sino –en rasgos generales y con particularidades- en toda la organización. Destacamos asimismo una dimensión político estratégica muy presente en las personas que lideran este proceso, que ha consolidado en pocos años avances sustantivos. Un factor contextual que también ha favorecido el desarrollo de líneas de trabajo es la permanencia de las mismas autoridades durante todo el período, contribuyendo al seguimiento y coherencia de las acciones implementadas.

Como servicio de la Udelar, en FPSICO aplican también las políticas definidas a nivel central: normativas y ordenanzas que rigen a toda la Universidad. Tal como se ha relevado en oportunidad de otras auditorías en Udelar de Nivel 2, el equipo evaluador valora especialmente el trabajo desarrollado desde la centralidad que se nutre y a la vez proporciona insumos para el avance en cada servicio.

En virtud de lo evidenciado durante este proceso, el equipo evaluador reconoce avances notorios en la FPSICO respecto de la visión de la organización en oportunidad de la evaluación de Nivel 1.

Entrevistas

La metodología de evaluación requiere la realización de entrevistas a un conjunto de personas que trabajan en la institución. La selección de las personas entrevistadas surge de una muestra representativa, priorizando áreas estratégicas, pero abarcando la mayor heterogeneidad posible de funciones, tareas, grados y escalafones. Las preguntas pautadas para estas instancias proponen obtener información relevante para la evaluación del nivel y son de carácter confidencial (lo cual fue explicitado a cada persona entrevistada). Como se adelantara, se realizaron 23 entrevistas de las 32 inicialmente previstas, todas en formato presencial. Las coordinaciones en los horarios fueron realizadas por el Comité de Equidad y Género de FPSICO a partir de la selección de personas realizada por InMujeres.

Todas las personas entrevistadas por el equipo lo hicieron con buena disposición, aportando información relevante y reflexionando libremente sobre los temas consultados.

En términos generales, el funcionariado puede identificar líneas de trabajo enmarcadas en la

ESTUDIO DE LA DOCUMENTACIÓN

La Facultad presentó documentación que da cuenta del trabajo realizado en el marco del MCEG organizada por ejes. La revisión de la documentación se realizó en dos jornadas. A continuación, se realiza un análisis sucinto por eje.

En cuanto al **Eje 1** se identifica que el Comité de Equidad y Género de FPSICO ha sostenido su accionar durante el período en evaluación, liderando el proceso de implementación tal como exige el MCEG. La conformación del espacio fue respaldada a través de resoluciones del Consejo del servicio y es difundida de manera periódica por diferentes medios.

La política de calidad fue revisada y aprobada en 2021, tal como consta en el Expediente Nro. 190011-500401-21. El equipo evaluador destaca asimismo que la organización muestra avances notorios respecto a su incorporación en las tareas de enseñanza, investigación y extensión, lo cual encamina el trabajo hacia la certificación de Nivel 3.

La organización presenta información de recursos y presupuesto en el período 2022-2024 donde se recoge particularmente el detalle de gastos del Espacio de cuidado y recreación, y de algunas de las actividades y servicios de la Comisión Interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación. En el proceso se observa que el detalle no es exhaustivo –no incorpora, entre otros rubros, las horas docentes y de funcionariado TAS necesarias para el funcionamiento de los espacios de coordinación ni las acciones de comunicación- y que falta proyectar de manera sistemática los gastos a futuro teniendo en consideración todas las actividades y recursos que se movilizan. Este es un aspecto central para garantizar el mantenimiento del sistema.

Se presenta el plan de acción 2025-2026, aprobado por resolución N° 35/24, Expediente Nro. 191160-000059-24. A partir del relato realizado por integrantes del Comité, éste fue elaborado en comunicación con áreas sensibles del servicio, involucrando asimismo a todos los órdenes de FPSICO y representantes gremiales. El proceso de construcción del nuevo plan da cuenta de la revisión en el Consejo de FPSICO a partir de la evaluación realizada y la actualización del diagnóstico presentado en oportunidad de esta auditoría.

El equipo auditor insta a que realicen mejoras en el formato de planificación, de manera que el plan sea efectivamente una herramienta de gestión que permita hacer seguimiento de las acciones proyectadas. Entre otros aspectos, definir mejor objetivos y acciones, diferenciar indicadores de metas, establecer claramente y de manera detalla los recursos y personas responsables de cada acción. Se sugiere asimismo contar con planes operativos anuales de manera de facilitar el monitoreo y cumplimiento de lo planificado.

Respecto de aspectos más sustantivos, no se identifican en el plan acciones para todas las brechas diagnosticadas y problematizadas desde la institución, fundamentalmente en lo que refiere a personal TAS y contratado. En este sentido, se propone analizar con mayor profundidad y tomar acciones específicas orientadas hacia este colectivo.

Destacamos el esfuerzo de la organización en la actualización diagnóstica de manera de

complementar la evaluación realizada en el marco de la implementación de primer plan de acción de FPSICO. Con los elementos generados desde el inicio del trabajo en el marco del MCEG, el equipo evaluador estimula a que puedan construir un sistema de indicadores básicos de brechas, de manera de hacer un seguimiento anual de su comportamiento. De esta manera, podrán asimismo hacer un monitoreo del impacto que las acciones implementadas tienen sobre las mismas.

El **Eje 2** sobre discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género busca en este Nivel que: los mecanismos y servicios instalados para dar cuenta de estas situaciones sean conocidos por toda la organización; existan procedimientos aprobados e implementados a la luz de la normativa vigente; existan medidas de prevención; y el respaldo en registros de todo lo actuado.

En FPSICO existe, además de la Comisión interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación (designada mediante resoluciones del Consejo presentadas oportunamente), un recurso humano específico –técnico- a disposición del funcionariado para la realización de consultas y derivación en caso de efectivizarse denuncias. Este recurso complementa -y se coordina- con la oferta de servicios que se brindan desde la Unidad Central de VAD de la Udelar.

Se destaca el trabajo de sensibilización y prevención de situaciones VAD, que son reconocidas por el funcionariado. Si bien existen registros y en oportunidad de la presente evaluación se presentó un informe sobre las situaciones atendidas en el período, éste debe complementarse con la temporalidad de las mismas (de inicio del proceso y cierre), variables sobre la persona, características generales de la demanda atendida y el resultado de cada una de las intervenciones. De esta manera, salvaguardando la confidencialidad de los casos, además de cumplir con los requisitos del MCEG para este nivel podrá utilizarse la información para evaluar las acciones (campañas de comunicación, por ejemplo), y eventualmente redirigir o profundizar el trabajo.

El informe presentado por la UCVAD respecto de la atención de casos de origen en FPSICO tiene las mismas carencias, con el agravante que es una observación que se ha repetido en las auditorías de Nivel 2 realizadas en el período 2023-2024. En este caso, el equipo auditor observará que se realice seguimiento a la forma en la que se presenta la información en próximas auditorías de Nivel 2, adelantando que seguir presentando información sin referencia específica a cantidad de casos anualizada, resultados de intervención y plazos, constituirá una no conformidad. Este extremo fue anticipado por el equipo evaluador en la reunión de cierre de la auditoría in situ.

De acuerdo a lo revisado en el expediente No 190011-000037-24, FPSICO presenta una adaptación de la Hoja de ruta “Mecanismo para detección y derivación de mujeres en situación de violencia de género” elaborada por FADU. Además de los errores que lucen en el texto adjunto al expediente, el equipo evaluador sugiere para futuras ediciones o réplicas en otros servicios, incorporar en la descripción de recursos aquéllos que pone a disposición la centralidad (becas y licencias especiales, entre otras) así como hacer mención explícita a lo dispuesto en la normativa respecto a licencias especiales y medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en esta situación en el trabajo. El énfasis en medidas cautelares, tobilleras (en el Anexo en el texto presentado) debería complementarse con otros procesos que pueden atravesar las mujeres. Se sugiere asimismo elaborar una versión amigable, en lenguaje accesible para todas las personas, a la que pueda darse

amplia difusión.

El **Eje 3** evalúa los modos de entrada a la organización, cargos, funciones y competencias. A partir de la aplicación de los formulario FormA de manera anual, se constata que se incorporan las variables identidad de género, ascendencia étnico racial y discapacidad en el registro, obteniéndose información confiable y actualizada de estudiantes, egresados/as y funcionariado. No obstante, tal como ocurrió en otros servicios, se manifiesta la imposibilidad de incorporar las variables que exige el MCEG en el SIAP, aspecto que remite a la centralidad. En función de las reiteradas observaciones que se han realizado a nivel de los servicios, se realiza una observación a Udelar central de manera de adecuar todos los sistemas para dar cumplimiento a este requisito. En la reunión de cierre de la auditoría in situ se explicita que se dará seguimiento específico a esta observación en próximas auditorías de Nivel 2, adelantando que de no cumplirse con el requisito esto constituirá una no conformidad.

Se comprueba que los ingresos a la Facultad se realizan a través de concursos. Es necesario distinguir el personal TAS del personal docente teniendo en cuenta que tienen procesos de selección y ascenso distintos. Respecto del personal TAS ingresa y asciende en el marco de la Udelar y le compete a la centralidad la confección de perfiles, términos de referencia, descripción de cargos y tareas. Existe y está en vigencia una Estructura de cargos y compensaciones basada en competencias.

La carrera docente, por otra parte, se realiza dentro del servicio. En función de lo diagnosticado y del seguimiento realizado a las brechas de género que pueden identificarse en la carrera docente, se considera como un insumo positivo las Recomendaciones elaboradas por el Comité de Equidad y Género de FPSICO, que recoge los aportes de la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG) al CDC. El equipo evaluador espera que la nueva Ordenanza para la provisión de cargos docentes en FPSICO incorpore las recomendaciones del Comité y las buenas prácticas que ya se están implementando, como la conformación de tribunales paritarios y la formación en perspectiva de género de los mismos. De manera de valorar el impacto de estas acciones, se observará que se haga un seguimiento anualizado del proceso de reclutamiento y selección tal como establece el MCEG: en el Informe presentado, FPSICO da cuenta de indicadores únicamente para el año 2023. Aunque se entienden las razones explicitadas para incorporar únicamente ese año en el análisis y por esto no constituye una no conformidad en esta oportunidad, se recuerda que estos datos deben presentarse para todo el período en evaluación.

Como surge del Informe presentado por FPSICO y en miras de una auditoría de Nivel 3, se debe profundizar en el análisis y en la realización de acciones afirmativas para cumplir con la legislación vigente hacia población afrodescendiente, trans y con discapacidad (de acuerdo a las leyes N° 19.122, N° 19.684 y N° 18.651, respectivamente).

El **Eje 4** se enfoca en el sistema retributivo de FPSICO. Resulta relevante que cada prestación o incentivo esté claramente explicitado y que todas las personas que integran la plantilla comprendan la política salarial. Como en otros servicios el funcionariado reconoce como difícil la lectura del recibo de sueldo; la campaña de difusión del instructivo de recibo de sueldo docente y recibo de sueldo TAS de la Udelar es de reciente implementación, por lo que no se relevó en oportunidad de la auditoría in situ

un conocimiento generalizado de la misma.

Dentro del colectivo docente, un aspecto a seguir profundizando es en el sostenimiento de las extensiones horarias a mujeres con licencia maternal o en ejercicio de medio horario. Si bien no se evidencian prácticas penalizadoras de la maternidad o los cuidados, no existen mecanismos estandarizados para garantizar que no exista pérdida salarial en las mujeres en esta situación.

Respecto del personal TAS, surge durante la auditoría in situ -con presencia de personas integrantes del Comité y de áreas estratégicas- una baja problematización respecto a los procedimientos para la asignación de compensaciones, extensiones horarias y/o otorgamiento de jefaturas desde una perspectiva de género. Se sugiere, entonces, profundizar el trabajo en este aspecto.

El **Eje 5** valora la capacitación y oportunidades de desarrollo del personal dentro del servicio.

FPSICO presenta un plan de capacitación para el período 2025-2026 (distribuido al Consejo de acuerdo a lo que consta en el expediente No 191160-000059-24) completo, que incorpora los requisitos del MCEG de Nivel 3 así como otras necesidades institucionales.

Si bien existe un formulario de evaluación de las instancias de capacitación bien diseñado, la recepción y sistematización de la información recibida presenta debilidades. Este es un aspecto que se sugiere mejorar, de manera de generar informes sustantivos que orienten los futuros planes.

Debe asimismo mejorarse la sistematización de las actividades de capacitación realizadas, incorporando de manera explícita y sostenida la definición de “áreas estratégicas” y “jerarquías”, la cantidad de personas que las conforman y las personas que efectivamente participan de las actividades.

Tal como se mencionó en otras oportunidades en este Informe, se insiste en la necesidad de un correcto registro de todas las actividades implementadas, de manera de dar cuenta de los impactos y avances de la organización, con el objetivo de profundizar y/o introducir mejoras en lo planificado.

El **Eje 6** busca dar cuenta de las medidas de corresponsabilidad generadas por el servicio. Se destaca como fortaleza la implementación de un Espacio de cuidado y recreación para infancias mayores a 3 años articulado con las actividades curriculares del servicio. La facultad destina presupuesto tanto del rubro gastos como del rubro sueldos que corresponde a horas docentes de quienes coordinan este espacio. A partir de las entrevistas a funcionariado y de una primera observación a la base de datos del relevamiento realizado, existe una demanda latente en la Facultad para extender en días y horario este servicio. Cabe destacar que en oportunidades dicha demanda fue tomada en cuenta, extendiéndose una semana de cobertura para diciembre y un espacio de cuidado mientras se desarrollaba un congreso en FPSICO.

Se presentan dos relevamientos: en el Informe de Equidad de género y la base de datos antes mencionada (que surge de una encuesta implementada mediante Google Forms de uso del Espacio de cuidado y recreación, respondida por 33 personas). Sobre esta última, no se presenta análisis a partir de los insumos generados. Sobre la primera, se observa poca profundidad en el Informe

realizado. La incorporación en el formulario FormA de un capítulo específico sobre cuidados ofrece a FPSICO la oportunidad de hacer seguimiento de las necesidades de cuidados de su funcionariado que se sugiere sea aprovechada en toda su potencialidad.

La resolución respecto de la extensión del medio horario por lactancia más allá del primer año de vida de el/la bebé siguiendo la normativa vigente (en expediente No 191160-000043-23) es otra acción destacada en este eje, así como el mandato de impulsar el tema en toda la Udelar.

Han sido también muy logradas y reconocidas ampliamente las actividades de sensibilización, que se reconoce han posicionado el tema desde una perspectiva de derechos a la vez que ha dado amplia difusión al espacio y otras acciones de corresponsabilidad.

Surge también de las entrevistas el conocimiento de las licencias especiales, no constatándose a priori trabas para su utilización. De todas maneras, se sugiere trabajar en una ordenanza o protocolo que establezca claramente las situaciones que constituyen causal para su uso y un procedimiento estandarizado para su solicitud y aprobación.

Respecto del **Eje 7**, que se propone evaluar la Comunicación y Responsabilidad Social, FPSICO presenta una serie de acciones que cubren todos los requisitos establecidos por el MCEG para la certificación de Nivel 2.

Destaca particularmente la articulación del área de Comunicación con los diferentes espacios y departamentos de la Facultad, logrando transversalizar contenidos con las actividades habituales del servicio (por ejemplo, la difusión del diagnóstico entre las generaciones de estudiantes que ingresan).

La realización de campañas interactivas tienen un impacto de sensibilización que se ve reflejado en el conocimiento que de la política, el MCEG y los mecanismos de implementación tienen entre el funcionariado; el rediseño de la página web, la incorporación del enlace flotante, y fundamentalmente lo amigable y accesible que resultan los canales para recibir asesoramiento o realizar denuncias en situaciones VD; son todos aspectos muy bien logrados.

El equipo evaluador propone que todas estas acciones, que necesariamente requieren de un trabajo intenso interdisciplinario en la organización, sean valoradas e incorporadas de manera más sistemática en la planificación y evaluación de acciones, tal como se sugiere también en otros ejes de revisión.

El **Eje 8** es uno de los puntos neurálgicos de esta auditoría y corresponde a la revisión por la dirección de la política de género. En FPSICO, además del Informe antes reseñado, se realizó una instancia de discusión y evaluación de la política y las acciones implementadas en el primer período de acuerdo con el MCEG, de la que participaron consejeras y consejeros de la Facultad, el Decano y su secretaria, delegadas y delegados de la Mesa de la Asociación de Docentes Universitarios de la República (ADUR) y de la Mesa de la Asociación de funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR), integrantes de la Comisión interna de trabajo sobre VAD, del Comité de Equidad y Género, así como la coordinación de ProREn e integrantes de la Comisión Directiva del Instituto de Psicología

Social.

De la documentación presentada y el intercambio durante la auditoría in situ, surge que se cumplió con el requisito de realizar un análisis crítico de lo implementado en el período anterior y de los aspectos pendientes a trabajar en el futuro.

El equipo evaluador destaca especialmente este abordaje, sustentado en evidencia actualizada, respecto de las relaciones de género que reproducen brechas e inequidades que aún persisten en la organización. No obstante, se insta a mejorar en general todo el sistema de registro y rendición de actividades, en función de lo planificado en el plan de acción para cada período.

N° Fortalezas	N° No conformidades	N° Oportunidades de Mejora	N.º Observaciones
8	0	6	6

FORTALEZAS	
N°	Descripción del hallazgo
1	Existe un fuerte compromiso institucional que excede al involucramiento de las autoridades y personas integrantes de los mecanismos construidos, permeando a toda la organización.
2	Se evidencia que el trabajo enmarcado en el MCEG transversaliza a toda la organización. FPSICO encarna la política de calidad con equidad de género, articulando sus contenidos en las actividades de enseñanza, investigación y extensión.
3	Destacan particularmente las actividades de comunicación, tanto en el cuidado y accesibilidad de la página web, como en las campañas y acciones de sensibilización que han tenido una fuerte llegada sobre el funcionariado.
4	Se registra un gran esfuerzo y una planificación consistente en capacitación que ha garantizado cobertura funcional y de temas centrales para la implementación del MCEG, por ejemplo en interseccionalidades, cuidados y prevención de violencias, acoso y discriminación. Es también una fortaleza que en el nuevo plan se hayan incorporado los requisitos de Nivel 3 y el diseño de un formulario de evaluación completo.
5	La Comisión interna de trabajo sobre Violencia, Acoso y Discriminación de FPSICO muestra un desempeño en el período que responde a los cometidos esenciales que este tipo de mecanismos debería tener. La articulación con el recurso específico de atención a consultas en este eje resulta asimismo una

	fortaleza en el servicio.
6	El esfuerzo de FPSICO por realizar una actualización diagnóstica exhaustiva, que da seguimiento a lo observado en oportunidad de la auditoría de Nivel 1, genera excelentes condiciones para que en el servicio puedan construir un sistema de indicadores básicos de brechas de monitoreo anual.
7	El trabajo sostenido desde una perspectiva de género en torno a la revisión de los mecanismos para la provisión de cargos docentes y las acciones en el eje de corresponsabilidad.
8	Existe un abordaje crítico, sustentado en evidencia actualizada, que permite orientar de manera clara el trabajo con un objetivo transformador de las brechas e inequidades identificadas.

NO CONFORMIDADES	
N°	Descripción del hallazgo

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
N°	Descripción del hallazgo
1	La recepción, sistematización y análisis de los formularios de evaluación de las instancias de capacitación presentan debilidades, aspecto que se sugiere mejorar.
2	Generar y difundir procedimientos estandarizados para garantizar el mantenimiento de las extensiones horarias en el caso de docentes en uso de medio horario, y para el acceso de todo el funcionariado a licencias especiales.
3	Fortalecer el conocimiento entre el funcionariado de los ítems que componen el recibo de sueldo.
4	Mejorar la hoja de ruta de derivación y atención a situaciones de violencia doméstica, subsanando errores e incorporando en la descripción de recursos aquéllos que pone a disposición la centralidad (becas y licencias especiales, entre otras) y lo dispuesto en la normativa respecto a licencias especiales y medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo. Se sugiere además elaborar una versión amigable, en lenguaje accesible para todas las personas, a la que pueda darse amplia difusión.
5	Mejorar las fuentes de información, procesamiento y análisis sobre necesidades de cuidados en la organización.
6	Atender especialmente a la construcción de confianza en el servicio de atención a situaciones VAD, sensibilizando en la diversidad de caminos posibles que pueden seguirse además de la denuncia.

OBSERVACIONES	
N°	Descripción del hallazgo
1	Generar mejoras al sistema de gestión de calidad con equidad de género de FPSICO: - El Plan de acción debe contener: finalidad, objetivos específicos, resultados esperados y un desglose de actividades (descripción, meta, responsable, presupuesto y período). En caso de contar con un Plan macro multianual, se sugiere que se realicen Planes Operativos Anuales. - Incorporar a los planes indicadores que permitan hacer monitoreo de lo actuado e informen las evaluaciones de cierre hacia cada nivel. - Presupuesto: debe incorporar todos los recursos proyectados que garantizan la sostenibilidad de las líneas de acción planificadas. - Capacitaciones: generar registros confiables y mejorar la sistematización de las actividades de capacitación. Incorporar los resultados de la evaluación de cada instancia, la definición de personal de “áreas estratégicas” y “jerarquías” y explicitar de qué manera se llega a las metas establecidas para cada nivel del MCEG.
2	Fortalecer el análisis y líneas de acción referidas a la superación de brechas en personal TAS.
3	Mejorar la presentación del registro de situaciones VAD atendidas en FPSICO, incorporando la temporalidad (fecha de inicio y fin del proceso), variables sobre la persona atendida, características generales de la demanda y el resultado de cada una de las intervenciones.
4	Realizar un seguimiento anualizado del proceso de reclutamiento y selección de todo el personal tal como establece el MCEG.
5	A partir de la omisión reiterada evidenciada en las certificaciones de Nivel 2 realizadas en servicios de la Udelar, se deja constancia que el SIAP (Sistema Integral de Administración del Personal) debe modificarse de manera de incorporar las variables exigidas por el MCEG. Esta observación será de seguimiento en la próxima auditoría por servicios de Nivel 2 o superiores, constituyéndose en no conformidad en caso de no constatarse su abordaje tal como se establece en el Procedimiento de auditoría del MCEG (v06, 2023).
6	A partir de la omisión reiterada evidenciada en las certificaciones de Nivel 2 realizadas en servicios de la Udelar, se deja constancia que el formato de Informe enviado por la UCVD por servicios, en donde se da cuenta de las situaciones VAD que se reciben en el mecanismo central, debe adaptarse a los requerimientos exigidos por el MCEG. Esta observación será de seguimiento en la próxima auditoría por servicios de Nivel 2 o superiores, constituyéndose en no conformidad en caso de no constatarse su abordaje tal como se establece en el Procedimiento de auditoría del MCEG (v06, 2023).

RECOMENDACIONES

Se evidenció el compromiso institucional para trabajar de manera sistemática, continua y comprometida las desigualdades de género que persisten en la organización. Fue posible verificar el cumplimiento de todos los requisitos obligatorios establecidos en el Modelo de Calidad con Equidad de Género y la Lista de Verificación del Modelo de Calidad con Equidad de Género para el Nivel 2, por lo cual el equipo evaluador recomendará el otorgamiento de la certificación de este nivel.

CONCLUSIONES

La organización presenta un compromiso sostenido con el Modelo de Calidad con Equidad de Género y una amplia gama de acciones implementadas enmarcadas en el mismo. Se cuenta con una base sólida para profundizar y extender el trabajo realizado, con el objetivo de transitar hacia una certificación de Nivel 3.

ANEXOS

LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo
Antonella Torelli	Comité de Equidad y Género FPSICO
Carina di Candia	Asesoría del LATU
Andrea D'Ursi	
Carla Sacchi	InMujeres
Elisa Di Giovanni	
Mercedes Benas	Auditora
Valentina Caputi	Evaluadora responsable

–	Comité Asesor del MCEG
---	------------------------

Fecha de emisión del presente informe:	
Responsable del Informe:	Evaluadora responsable
Firma	