

Política Institucional de Igualdad Género

Facultad de Medicina, Universidad de la República

Visto:

Que la Comisión de Género y Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación de la Facultad de Medicina se encuentra en un proceso de transversalización de la perspectiva de género. Que uno de los requisitos del Modelo de Calidad con Equidad de Género es que el Servicio cuente con una política institucional aprobada por el Consejo de la Facultad que establezca el compromiso de la organización con la igualdad de género

Considerando:

1. Lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica que defiende “los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana”.
2. La resolución n.º11 adoptada por el Consejo Directivo Central de fecha 7 de marzo de 2017 que apoya y promueve las acciones de la equidad de género como derechos de la persona dentro de la Universidad.
3. La resolución n.º6 del 26 de marzo de 2019 adoptada por el Consejo Directivo Central en la que se reafirma que “para la Universidad de la República no son admisibles las conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio”.
4. La Resolución n.º85 del 17 de julio de 2019 adoptada por Consejo de Facultad de Medicina que resolvió iniciar el trabajo institucional propuesto por la Universidad de la República respecto al Modelo de Calidad con Equidad de Género.
5. La Ordenanza de Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación aprobada por el Consejo Directivo Central el 22 de diciembre de 2020.

La Comisión de Género y Actuación ante Situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación propone:

1. Implementar en el ámbito educativo, laboral y asistencial, mecanismos de prevención y derivación responsable de situaciones de discriminación y violencia (acoso sexual, acoso moral, violencia en el trabajo y estudio, violencia basada en género, explotación sexual, abuso sexual entre otras manifestaciones).
2. Trabajar activamente en la identificación de las desigualdades de género y otros ejes de desigualdad (clase social, ascendencia étnico racial, situación de discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, entre otras) e intervenir sobre sus causas y manifestaciones.
3. Apoyar las iniciativas de la Universidad y tomar medidas específicas propias que permitan conciliar las tareas de cuidados con los estudios de grado y posgrado y el desarrollo laboral y/o académico.
4. Instar a docentes, egresados, estudiantes y funcionariado TAS y sus organizaciones gremiales a comprometerse con la igualdad de género promoviendo una cultura de equidad y diversidad en la Facultad de Medicina.