

2º. CONGRESO MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN MÉDICA ASCOFAME 64 años



Cartagena, Septiembre 28-29 de 2023

DIVERSIDADES: INCLUSIÓN, EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN MÉDICA

LILIANA ARIAS CASTILLO, M.D., Md Ed.
Médica Familiar. Mg. Sexología Clínica. Humanista.
Profesora Titular Distinguida.
Vicerrectora Académica
Universidad del Valle. Cali – Colombia
Investigadora CCSSR, UV-OMS





La Educación Médica cultiva una fuerza laboral con las perspectivas, aptitudes y habilidades necesarias para impulsar instituciones de atención médica receptivas a la comunidad.

La diversidad es de alto interés, debería impregnar todos los aspectos de la educación superior, incluidas las admisiones, el plan de estudios, los servicios, actividades estudiantiles, entre otras.



DEIJ

Diversidad
Equidad
Inclusión
Justicia

LA DIVERSIDAD

“Es la cualidad de poseer variedad; se usa para referirse a la diversidad humana dentro de una organización, comunidad o sociedad” RAE

Debería impregnar todos los aspectos de la educación superior, incluidas las admisiones, el plan de estudios, los servicios y actividades estudiantiles, las facultades.

LA EQUIDAD

“Viene del latín *aequitas*. Trato justo entre individuos con significado más amplio de justicia, conformidad, simetría y rectitud” **RAE**

Tener las mismas oportunidades y ser tratados de la misma forma, sin diferencias



LA INCLUSIÓN

“Lograr que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos”. **RAE**

“Tomar en cuenta las necesidades de las personas”
UNESCO

LA JUSTICIA

“Constitucionalmente consagrado como valor superior del ordenamiento jurídico. Confluyen razonabilidad, igualdad, equidad, proporcionalidad, respeto a la legalidad, prohibición de la arbitrariedad” **RAE**



LA INCLUSIÓN- PERTENENCIA

El objetivo de la educación médica es cultivar una fuerza laboral con las perspectivas, aptitudes y habilidades necesarias para impulsar instituciones de atención médica receptivas a la comunidad.



“La inclusión respetuosa en las profesiones de la salud de personas con amplia gama de antecedentes, identidades y experiencias de vida, se entiende cada vez más por su primacía en la preparación de una fuerza laboral innovadora y representativa, abordando las disparidades de salud, asesorando con experiencia y atendiendo las necesidades del público.”



LAS DIVERSIDADES

- ❖ De género
- ❖ Funcional (discapacidad)
- ❖ Sexual
- ❖ Entre otras



Las personas somos “diversas en cuanto a sexo, cultura, capacidades, intereses, motivaciones, estilo de aprendizaje, contexto socioeconómico, afectos y emociones, lengua materna [...] Ningún factor de diversidad puede quedarse fuera, ninguna persona puede quedar excluida”.



(Salguero & Penna, 2017)

Pertenencia, es la experiencia de ser aceptado, incluido y valorado por los demás



La pertenencia es interpretación de señales que sugieren que uno encaja y es bienvenido en un contexto determinado.

La discriminación, prejuicios, prácticas excluyentes, microagresiones, interfieren con la pertenencia



Casi 1.000 encuestados informaron que se les negaron oportunidades de capacitación o recompensas basadas en el género, y más de 1.100 informaron haber recibido evaluaciones o calificaciones más bajas según el género.

Relacionado con la orientación sexual. No está claro qué estudiantes tuvieron estas experiencias, pero cabe señalar que un total de 7,2% de los encuestados se identificaron como bisexuales, gays o lesbianas, y el 0,4% afirmó que tenían una identidad de género diferente al sexo asignado en nacimiento.

Certeza de no pertenecer

- **Aislamiento**
- **Disminución de la capacidad de confianza**
- **Angustia emocional,**
- **Menor eficacia**
- **Agotamiento**
- **Problemas de salud graves**

Consecuencias

- **Sentimientos personales**
- **Pertenencia**
- **Miedos**

- **Salud física**
- **Salud mental**
- **Comportamientos autodestructivos**

- **Ambientes de aprendizaje**
- **Hostilidad**
- **Explotación**

CAMPUS DIVERSO

Espacio de acción y educación para la diversidad sexual

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

2023

Prácticas inclusivas en la Educación superior



Universidad
del Valle

Vicerrectoría
Académica



CAMPUS
DIVERSO

EQUIPO HUMANO DE TRABAJO



LILIANA ARIAS CASTILLO
Directora Programa Campus Diverso
Gestora Campus Diverso
Médica Familiar
Magíster en Sexología clínica

LILIANA BEJARANO BARRAGÁN

Médica Familiar
Profesional de atención
médica - biopsicosocial



MARIA FERNANDA OSORIO LEÓN

Psicóloga
Profesional de
acompañamiento
psico-socio-pedagógico



VÍCTOR MANUEL PINEDA FALLA

Trabajador Social
Profesional de
acompañamiento
psico-socio-pedagógico



JUNNY GONZÁLEZ GARZÓN

Licenciado en Educación Física
y Deportes
Gestor Campus Diverso
Profesional de acompañamiento



UNIVALLE

ZONAS DE DIFÍCIL ACCESO PARA

TRANS / IDENTIDADES DE GÉNERO DIVERSAS



CIENCIAS E INGENIERÍAS



Violencia verbal, discriminación silenciosa, burlas, etc.



Plazoleta de Ingenierías y baños del edificio de Ciencias Naturales

CENTRO DPTVO. UNIVERSITARIO



Violencia sexual y verbal, discriminación silenciosa, burlas, etc.



Gimnasio, Piscina, baños del CDU, y canchas exteriores

SERV. MÉDICO Y PSICOLÓGICO



Desconocimiento del tema y prejuicios por parte de algunos profesionales



Atención deficiente o desconocimiento de protocolos de atención

PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

- **Visibilización, automedicación, alcance de transición de género e interseccionalidad.**
- **Dinámicas relacionales con compañeros, profesores y funcionarios, adherencia al grupo y situaciones de LGBTIQ+FOBIA (incluida la discriminación en plataformas digitales).**
- **Limitación en el acceso a baños o lugares concurridos (Centro Deportivo Universitario, Plazoleta de Ingenierías, Facultad Ciencias Naturales y Exactas, etc.)**
- **Identificación en formatos, uso de pronombres, etc. (casillas sexo/género).**
- **Dinámicas familiares problemáticas.**

VISIÓN

"Ser reconocida como una Universidad incluyente con altos estándares de calidad y excelencia, referente para el desarrollo regional y una de las mejores universidades de América Latina"

**Acuerdo 010 del 7 de abril de 2015
Consejo Superior**



OBJETIVO GENERAL

Trabajar a favor de la sensibilización, el reconocimiento y la educación sobre las diversidades sexuales a través del desaprendizaje y la reestructuración de actitudes hacia las mismas. Así como ofrecer atención a las distintas situaciones que con frecuencia vivencian las personas con Identidades de Géneros y Orientaciones Sexuales Diversas IG/OSD, sus familias y sus entornos.

Eje Salud y Bienestar Integral

Eje Vida Académica

Eje Relacional y de Comunicaciones



OFERTA DE SERVICIOS

Atención integral biopsicosocial -
espiritual.

Acompañamiento por Trabajo Social,
Medicina Familiar, Sexología, Ed. Física,
Psicología

Sensibilización, diálogo y
educación a la comunidad
universitaria.

Trabajo en equipo con diferentes
dependencias de la universidad.

Extensión a la comunidad. Vinculación a
redes locales, nacionales e internacionales.





CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE SALUD

Feria de la diversidad II versión 2023

Grupo de Ballroom

Baños neutros - espacios seguros

Izada bandera LGBTIQA+

Articulación con colectivos estudiantiles





SISTEMA BINARIO

0101010101010101

PENE - ESCROTO
(XY)

VULVA - VAGINA
(XX)

SEXO

IDENTIDAD
DE GÉNERO

HOMBRE

MUJER

ROL
EXPRESIÓN

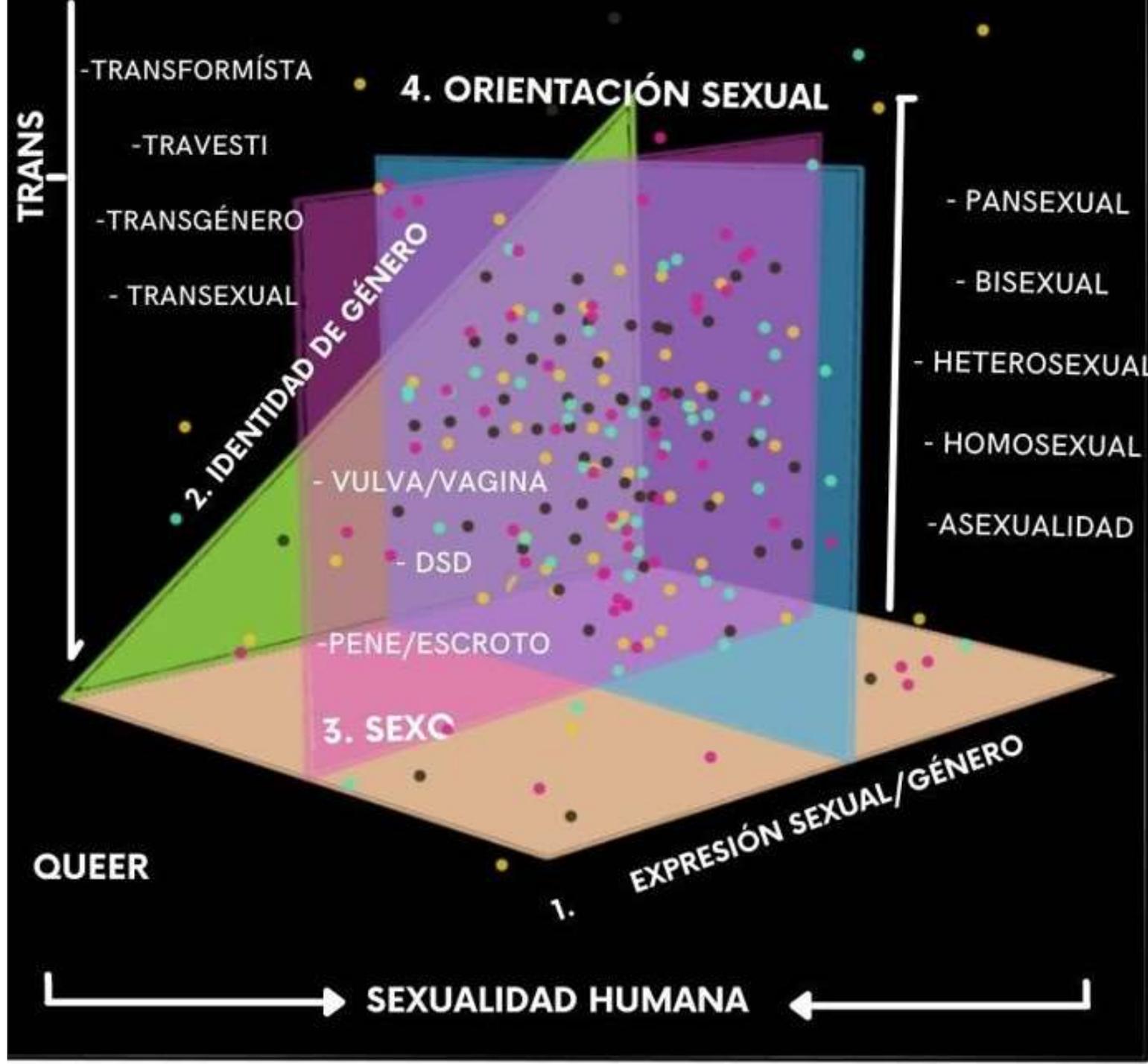
MASCULINO

FEMENINA

ORIENTACIÓN
SEXUAL

HETEROSEXUAL

HOMOSEXUAL



ACCIONES AFIRMATIVAS REALIZADAS POR EL PROGRAMA CAMPUS DIVERSO EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE



BAÑOS NEUTROS

Intervención para garantizar el uso de los baños de las personas independiente de su identidad de género u orientación sexual IG/OS

Estrategia continua de sensibilización con una iniciativa rechazada hace unos años por grupos radicales con violencias en los baños

Desde 2022 contamos con:

3 baños neutros en Sede Melendez

1 baño neutro en Sede Norte del Cauca



FERIA DE LA DIVERSIDAD

Intervención con el objetivo de visibilizar a las personas con identidades y orientaciones sexuales diversas IG/OSD al mismo tiempo que pretende generar espacios de sana convivencia y respeto por la diversidad humana haciendo uso de expresiones culturales cuyo origen se encuentre en las poblaciones diversas:

1ra versión “Feria de la Diversidad”
2022

2da versión “Kiki session” 2023





GRUPO DE BALLROOM

Intervención grupal ensayos de baile, modelaje y performance que agrupa a las personas con IG/OSD generando espacios seguros de acciones culturales y generación de lazos afectivos que constituyen red de apoyo.

Su origen se remota a los años 60´ donde personas LGBTIQ+ afro y latinas con situaciones de vulnerabilidad, exclusión social y familiar encuentran espacios seguros con múltiples oportunidades de crear cultura propia como mecanismo protector grupal.

IZADA DE LA BANDERA DE LA DIVERSIDAD

Intervención de integración entre docentes y estudiantes alrededor de uno de los símbolos de visibilidad de las personas con IG/OSD.

En colaboración con los Programas académicos y la participación estudiantil, izando la bandera en lugares estratégicos con el objetivo de visibilizar la presencia de las personas con IG/OSD.

Exalta la importancia de la diversidad humana en el entorno universitario.



¿Y SI NO ME GUSTA O NO ESTOY DE ACUERDO?



El liderazgo organizacional da forma al clima laboral general y a las expectativas relativas a la diversidad, el reclutamiento y la retención.





Este liderazgo y compromiso deben extenderse más allá de las oficinas de los decanos y llegar a los líderes departamentales y divisionales.

ACCIONES DE RESPETO

1. Evite y rechace preguntas innecesarias o violentas sobre la identidad de géneros o la orientación sexual de una persona.
2. Fíjese en las expresiones del lenguaje que usamos y naturalizamos cotidianamente, intentando identificar ideas que se pueden manifestar en prejuicios, estereotipos o justificaciones de violencia.
3. Intente no dar por sentado que todas las demás personas son heterosexuales o cisgénero.
4. Si hace parte de la comunidad LGBTIQ+, procure no reproducir y/o legitimar acciones discriminatorias, machistas, misóginas o simbólicas que perpetúen la endodiscriminación en el movimiento social.

ACCIONES DE RESPETO

5. Utilice las palabras, los pronombres, el género y los nombres con los que se identifican las personas. Si no sabe cómo referirse a una persona, pregúntele cómo puede hacerlo o bajo qué pronombre puede identificarle.
6. Cerciórese de que usted y las personas que lo rodeen mantengan una actitud de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o LGBTIQ+FOBIA, incluido el abuso verbal agresivo y amenazante.
7. Denuncie todo acto de violencia, no se quede callado o callada; naturalizar las violencias conduce a que se sigan legitimando y aunque “aparentemente” no tenga que ver directamente con usted, ¡tiene todo que ver con usted!

ACCIONES DE RESPETO

Describir atributos personales (como es más común para mujeres y miembros de grupos tradicionalmente subrepresentados en medicina) en contraposición a fortalezas y áreas de competencia (como es más común para hombres y miembros de grupos mayoritarios en medicina).

Un compromiso con la inclusión respetuosa en un contexto determinado.

El Comité de Enlace sobre Educación Médica40 tiene dos estándares relacionados con la diversidad y la inclusión.

El primero afirma que:

Cada escuela de medicina debe desarrollar programas o asociaciones destinados a ampliar la diversidad entre los solicitantes calificados para la admisión a la escuela de medicina.



El segundo afirma que:

Cada facultad de medicina debe tener políticas y prácticas para lograr una diversidad adecuada entre sus estudiantes, profesores, personal y otros miembros de su comunidad académica.

Debe participar en esfuerzos continuos, sistemáticos y enfocados para atraerlos y retenerlos.



- **Diseño curricular intencional**
- **Cualificación docente**
- **Instalaciones diversas, para todos los géneros**
- **Espacios para las diferentes creencias**
- **Servicios para atender a la población diversa**
- **Inclusión respetuosa**





- Oportunidades de recibir recursos especializados
- Asistencia financiera
- Asesoramiento profesional
- Servicios de salud culturalmente adaptados
- Eliminar símbolos físicos innecesarios

CAMPUS DIVERSO APORTA A LOS ODS-ONU DESDE LOS CAMPUS UNIVERSITARIOS



Cuando no están presentes los compromisos públicos con la justicia social o los determinantes sociales de la salud, es menos probable que los médicos graduados opten por ejercer en áreas desatendidas o ayudar a poblaciones desatendidas a sus estudiantes a atender a todos los pacientes y adoptar la equidad en salud.



GUÍAS EDUCACIONALES PARA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

De la Asociación de Profesores de Ginecología y
Obstetricia AGPO

- Se deben fortalecer los currículos acerca de DEIJ
- Tópicos de antirracismo, prejuicios, diversidades, inequidades, sensibilidad cultural, inequidades en salud
 - Cursos didácticos, experiencias de aprendizaje, vivencias, entrenamiento clínico



El presidente estadounidense Lyndon B. Johnson lanzó los programas de acción afirmativa en 1965, afirmando:

“No se puede liberar a una persona que durante años ha estado encadenada, llevarla a la línea de salida de una carrera y luego decir: 'Eres libre de competir con todos los demás', y aun así creer con justicia que has sido completamente justo”





Bibliografía consultada:

- *Diversity, equity, and inclusion: one model to move from commitment to action in medical education.* Monica Yepes-Rios^{1,2} · Saloni Lad. Samyukta Dore. Mihika Thapliyal. Helena Bafoe-Bonnie¹. J. Harry Isaacson¹. Received: 13 November 2021 / Accepted: 26 February 2023 / Published online: 11 March 2023. The Author(s), under exclusive licence to Springer Nature Switzerland AG 2023.
- *Diversity and Inclusion Why Does It Matter.* Carrie L. Francis, MD*, Jennifer A. Villwock, MD. *Otolaryngol Clin N Am* 53 (2020) 927–934 <https://doi.org/10.1016/j.otc.2020.05.021>
- *Enhancing Curricula About Diversity, Equity, Inclusion, and Justice in Undergraduate Medical Education.* Tyler K. Smith, MD, MPH; and Zuri Hudson, DO, MBA. *PEDIATRIC ANNALS* • Vol. 52, No. 7, 2023
- *Diversity, Equity, Inclusion, and Justice in Medical Education: A Faculty Development Perspective.* Theiline T. Gborkorquellie, MD, MHS; Maranda C. Ward, EdD, MPH; Olanrewaju O. Falusi, MD, MEd; Aisha N. Barber, MD, MEd; and Tyler K. Smith, MD, MPH. *PEDIATRIC ANNALS* • Vol. 52, No. 7, 2023
- *Educational guidelines for diversity and inclusion: addressing racism and eliminating biases in medical education.* Samantha D. Buery-Joyner, MD; Laura Baecher-Lind, MD, MPH; Camille A. Clare, MD, MPH; B. Star Hampton, MD; Michael D. Moxley, MD; Dotun Ogunyemi, MD; Archana A. Pradhan, MD, MPH; Shireen M. Madani Sims, MD; Sara Whetstone, MD, MHS; Mark B. Woodland, MS, MD; Nadine T. Katz, MD. FEBRUARY 2023 *American Journal of Obstetrics & Gynecology*
- *Belonging, Respectful Inclusion, and Diversity in Medical Education.* *Academic Medicine*, Vol. 95, No. 5 / May 2020
- *Levers of change: a review of contemporary interventions to enhance diversity in medical schools in the USA.* Alexis Danielle Vick; Aaron Baugh; Julie Lambert; Allison A Vanderbilt; Evan Ingram; Richard Garcia; Reginald F Baugh. *Advances in Medical Education and Practice* 2018;9:53–61
- *Specialty Choice Among Sexual and Gender Minorities in Medicine: The Role of Specialty Prestige, Perceived Inclusion, and Medical School Climate.* Nicole A. Sitkin, BS and John E. Pachankis, PhD. *SITKIN AND PACHANKIS*
- *The Science and Value of Diversity: Closing the Gaps in Our Understanding of Inclusion and Diversity.* Talia H. Swartz, Ann-Gel S. Palermo, Sandra K. Masur, and Judith A. Aberg. *Science and Value of Diversity* • *jid* 2019;220 (Suppl 2)
- *Perspectiva de género en la educación médica: Incorporación, intervenciones y desafíos por superar.* Amanda Valenzuela y Ricardo Cartes. *bREV CHIL OBSTET GINECOL* 2019; 84(1): 82 - 88

"Encontrémonos para hablar de diversidades"
POR SU ATENCIÓN, MUCHAS GRACIAS!!!



liliana.arias.castillo@correounivalle.edu.co

lilac@larcas.com