

Plan de Acción 2022-2023 del Comité de Equidad de Género de la Facultad de Psicología

Objetivo específico	Acciones	Indicadores de seguimiento	Responsables	Recursos	Plazo
<p>1- Fortalecer la perspectiva de género crítica con las situaciones de inequidad hacia las mujeres en el servicio.</p>	<p>Contribuir al desarrollo de la Política de Equidad de Género.</p> <p>Dar continuidad a la aplicación/compromiso del Modelo de Calidad con Equidad de Género.</p> <p>Seguir fortaleciendo los espacios institucionales del Comité de Género y de la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.</p> <p>Continuar con la difusión de las actividades y campañas que realiza el Comité y la Comisión.</p>	<p>Al menos 5 actividades de difusión del Informe de Diagnóstico y discusión de sus resultados con distintos actores/as institucionales.</p> <p>Dos instancias anuales de sensibilización / formación dirigidas a toda la comunidad del servicio.</p> <p>Participación regular de las reuniones y desarrollar por lo menos un proyecto anual en conjunto de sensibilización / formación destinado a la comunidad de la Facultad.</p>	<p>Comité de Equidad y Género y Unidad de Comunicación Institucional.</p> <p>Comité de Equidad y Género.</p> <p>Comité de Equidad y Género, Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.</p>	<p>Recursos destinados al Comité de Equidad y Género por intermedio de recursos no institucionalizados de Facultad.</p>	<p>Dos años, contemplando que las designaciones a las comisiones cogobernadas son de ese plazo.</p>

	<p>Generar encuentros e intercambios con otros actores institucionales de relevancia para la incorporación de la perspectiva de género en la organización (personal docente y Funcionarios/as Técnicos/as Administrativos y de Servicios -TAS-, otras comisiones).</p> <p>Generar intercambios con la Sección Personal para incluir la variable de identidad de género en las bases de datos.</p>	<p>Actividades de sensibilización y toma de conciencia 8M, 25 de noviembre, espacio en la web.</p> <p>Al menos llegar a 150 personas participantes en las actividades de sensibilización e intercambio durante dos años.</p> <p>Al menos tres reuniones con la Sección Personal para analizar la viabilidad de incorporar la variable de identidad de género en las bases de datos.</p>	<p>Comité de Equidad y Género y Unidad de Comunicación Institucional.</p> <p>Comité de Equidad y Género y Unidad de Comunicación Institucional.</p> <p>Comité de Equidad y Género y Sección Personal.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>2- Continuar promoviendo un ambiente/espacios, libres de acoso, violencia y discriminación.</p>	<p>Continuar participando de manera regular en la Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.</p> <p>Seguir apoyando con acciones destinadas a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación en el servicio como campañas publicitarias y formativas.</p>	<p>Participación regular de las reuniones.</p> <p>8 Talleres de capacitación y sensibilización con perspectiva de género destinadas al equipo docente.</p> <p>Capacitaciones/campañas destinadas a distintos actores y actrices institucionales. Al menos tres talleres destinados a la comunidad de Psicología de 2 horas cada uno.</p> <p>Videos y/o actividades presenciales para visualizar el tema de violencia en la Universidad y difundir los mecanismos de consulta e intervención con las nuevas cohortes de ingreso a la carrera de Psicología. Al menos una campaña al año.</p>	<p>Comité de Equidad y Género y Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.</p> <p>Comisión y Comité de Género, Decanato y Unidad de Comunicación Institucional.</p>	<p>Recursos humanos del Comité y de la Comisión.</p> <p>Recursos destinados a la asesora especializada en género por intermedio de recursos no institucionalizados de Facultad.</p> <p>Recursos con los que cuenta la Unidad de Comunicación Institucional.</p>	<p>Dos años, contemplando que las designaciones a las comisiones cogobernadas son de ese plazo.</p> <p>Cuatro años, considerando el período de Decanato.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Evaluar los procedimientos y mecanismos de recepción y atención a las situaciones de violencia y acoso basada en género.</p> <p>Continuar destinando recursos no institucionalizados a una asesora, especializada en la temática, encargada de la recepción y trámite de denuncias.</p>	<p>Realizar una encuesta a la población del Servicio sobre el funcionamiento de los mecanismos.</p> <p>Continuidad de los recursos actuales (abogada especializada en género).</p>	<p>Comisión y Comité y Unidad de Comunicación Institucional.</p> <p>Decanato.</p>	<p>Recursos con los que cuenta la Unidad de Comunicación Institucional.</p> <p>Recursos no institucionalizados.</p>	<p>Dos años considerando los plazos de las comisiones cogobernadas.</p> <p>Cuatro años, considerando el período de Decanato.</p>
<p>3- Generar acciones para que tanto el personal docente como los funcionarios TAS y el estudiantado puedan conciliar los cuidados y el trabajo/estudio.</p>	<p>Continuar con el Espacio de Cuidados y Recreación destinado a hijos/as de funcionarios TAS y docentes. Ampliar este espacio a hijos/as de estudiantes.</p> <p>Continuar con la Sala de alimentación.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización (talleres, comunicación) sobre el</p>	<p>Continuidad y ampliación del Espacio de Cuidados y Recreación.</p> <p>Continuidad de la Sala de Alimentación.</p> <p>Realizar por lo menos un Conversatorio anual sobre el tema Cuidados destinado a toda la población del servicio.</p>	<p>Decanato.</p> <p>Decanato.</p> <p>Comité de Equidad y Género y Unidad de</p>	<p>Recursos que Decanato ha dispuesto para Sala de Alimentación y Espacio de Cuidados y Recreación.</p> <p>Recursos con los que cuenta la Unidad de</p>	<p>Cuatro años, considerando el período de Decanato.</p>

	<p>impacto de los cuidados en las carreras profesionales de las mujeres.</p> <p>Promover por medio de campañas internas la corresponsabilidad en la crianza.</p>	<p>Realizar un taller de intercambio anual, de dos horas de duración, sobre la problemática de los Cuidados.</p> <p>Campañas: realizar por lo menos una campaña anual para sensibilizar en el tema.</p>	<p>Comunicación Institucional.</p> <p>Comité de Equidad y Género y Unidad de Comunicación Institucional.</p>	<p>Comunicación Institucional.</p> <p>Recursos con los que cuenta la Unidad de Comunicación Institucional.</p>	<p>Dos años considerando el plazo de las comisiones cogobernadas.</p>
<p>4- Continuar promoviendo la inclusión de la perspectiva de género a nivel de la formación y en la ejecución de todas las funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión).</p>	<p>Darle continuidad a los cursos obligatorios y promover cursos optativos que se encuentran en las mallas curriculares de grado y posgrado.</p> <p>Ampliar estas ofertas y tender a que todas las formaciones de posgrado tengan capacitación obligatoria en perspectiva de género.</p> <p>Incentivar la investigación y la extensión orientada a</p>	<p>Cursos sobre la temática que se desarrollen en el grado y en el posgrado.</p> <p>Convenios y planes de trabajo que la Facultad tenga orientados a la erradicación de la violencia basada en género.</p>	<p>Dirección de Licenciatura.</p> <p>Direcciones Académicas de las Maestrías y del Doctorado.</p> <p>Direcciones académicas de las especializaciones.</p> <p>Cuerpo docente, Institutos.</p> <p>Decanato.</p>	<p>Recursos destinados a convenios que abordan específicamente la temática de violencia basada en género.</p> <p>Horas docente destinadas al trabajo en la temática específica.</p>	<p>4 años en el caso de cursos de posgrado, período que se ajusta a los plazos de las Direcciones de Maestrías, Especializaciones y Doctorado.</p> <p>2 años en el caso de cursos de grado, período que se ajusta a los plazos de la</p>

	<p>trabajar la perspectiva de género.</p> <p>Incentivar el trabajo extensionista enfocado en la erradicación de la violencia de género.</p>			<p>Horas docentes destinadas a las Direcciones Académicas.</p>	<p>Dirección de Licenciatura.</p>
<p>5- Capacitación.</p>	<p>Continuar con la implementación de capacitaciones para diversos actores claves dentro del servicio: consejeros, directores/as de Institutos, etc.</p> <p>Fomentar la participación del funcionariado en cursos de capacitación sobre perspectiva de género.</p>	<p>Capacitaciones realizadas dentro del servicio. Capacitar por lo menos al 25% de las jerarquías.</p> <p>Participación en capacitaciones dentro y fuera del servicio.</p>	<p>Comité de Género.</p> <p>Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.</p>	<p>Recursos destinados a capacitaciones a través de extensiones horarias o dedicaciones compensadas.</p>	<p>2 años en función de los períodos de las comisiones cogobernadas.</p>
<p>6- Trabajar en la equidad de género en los ingresos y ascensos de los distintos ámbitos del servicio.</p>	<p>Generar una serie de recomendaciones al Consejo para atender especialmente las brechas de género para las mujeres en el ingreso a la carrera docente y en el ascenso/avance de la misma.</p>	<p>Elaboración y presentación de documentos para el consejo.</p> <p>Participación del Consejo en las instancias que se trate el tema.</p> <p>Diseño de materiales.</p>	<p>Comité de Equidad y Género.</p>	<p>Recursos destinados al Comité de Género con recursos no institucionalizados de Facultad.</p>	<p>2 años en función de los períodos de las comisiones cogobernadas.</p>

	Realizar un resumen del Informe de diagnóstico en estos puntos para difundir en los tribunales de los llamados de ingreso a la carrera docente y ascenso de grado.	Realización y entrega del informe.	Unidad de comunicación Institucional. Comité de Equidad y Género	Recursos destinados al Comité de Género con recursos no institucionalizados de Facultad y recursos con los que cuenta la Unidad de Comunicación Institucional.	2 años en función de los períodos de las comisiones cogobernadas.
7- Integrar la perspectiva de género a nivel de los espacios arquitectónicos.	Propiciar espacios de trabajo que incorporen el acceso a baños y espacios de circulación que tengan en cuenta las situaciones de violencia denunciadas en los usos de estos espacios públicos.	Una reunión anual del Comité de Equidad y Género con la Comisión Edilicia de Facultad. Contar con un espacio físico seguro y resguardado para recepcionar e intervenir en consultas y/o denuncias en violencia y acoso basada en género en la Facultad.	Comité de Equidad y Género y Comisión Edilicia. Comisión Interna de Recepción y Atención a Violencia de Género y Acoso Sexual.	Recursos destinados al Comité y a la Comisión con recursos no institucionalizados de Facultad.	Dos años considerando el plazo de las comisiones cogobernadas.