

# Pautas para el funcionamiento de la Comisión de Equidad y Género

Facultad de Odontología

[Resolución del Consejo N° 23 de fecha 3 de junio del 2021](#)

## 1. RESPONSABILIDADES

Asesorar al Consejo de la Facultad de Odontología

Tiene como objetivo promover el desarrollo de políticas de equidad de género y el respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y educativo.

Es responsable de la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).

## 2. TAREAS

### Aspectos generales

- Promover la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres.
- Sensibilizar, informar y asesorar a toda la comunidad de la FO sobre la importancia de incorporar la igualdad de género, libre de discriminación, acoso y violencia.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la enseñanza, en la investigación, en la extensión y en la gestión de la FO.
- Elaborar documentos, campañas de comunicación u otras acciones que se consideren necesarias para favorecer la inclusión de la perspectiva de género y derechos humanos en la Facultad.
- Asegurar la difusión, el conocimiento y los avances del MCEG al interior de nuestra institución.

### Gestión

- Dar seguimiento al proceso de implementación del modelo de calidad con equidad de género, y garantizar la coordinación con las diferentes áreas de la organización.
- Garantizar la realización, seguimiento y actualización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Informar al Consejo sobre el desempeño de la Comisión, sus avances y mejoras, y aportar insumos, propuestas y recomendaciones para la toma de decisiones.

### Formación y/o Capacitación

- Contribuir en la formación/capacitación para prevenir y detectar oportunamente situaciones de violencia.
- Establecer el plan anual de acción y capacitación.
- Sensibilizar a docentes, estudiantes y pacientes la importancia de generar “consultas” libres de violencia.
- Generar acciones específicas con los pacientes en situación de violencia.

### Denuncias por violencia, acoso y discriminación

- Procurar el asesoramiento técnico adecuado en temáticas de violencia, acoso y discriminación.
- Generar mecanismos alternativos de resolución de conflictos antes de llegar a la denuncia
- Recepcionar y derivar las situaciones de acoso, violencia y discriminación a los equipos técnicos centrales.

## 3. INTEGRACIÓN

– Período 2022-2024-

Tendrá la siguiente integración permanente con una duración de dos años, pudiéndose extender dos años más:

- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Estudiantil.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Docente.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por el Orden Egresados.
- 1 integrante titular y 2 suplentes por la Asociación de Funcionarios de Facultad de Odontología. (AFFO).
- 1 integrante titular de la Unidad de Extensión.
- 1 integrante en representación del Decanato.
- 1 integrante de Sección Compras
- 1 Integrante de Sección Personal
- 1 Integrante del Departamento de Biblioteca
- 1 apoyo administrativo

## 4. FUNCIONAMIENTO

– **Quorum:** Para que la Comisión funcione bastará la participación al menos dos órdenes.

– **Frecuencia:** quincenal entre los meses de febrero y diciembre de cada año. Se podrán realizar reuniones semanales de acuerdo a necesidades puntuales previstas en la planificación de actividades

específicas.

– **Registro y archivo:** se labrarán actas de cada reunión y se archivarán en formato electrónico.

## 5. SUBCOMISIONES DE TRABAJO

– Período 2022-2024-

Podrá designar subcomisiones de trabajo integradas por al menos dos órdenes que aborden temas específicos, pudiendo invitar a expertos en las temáticas consideradas.

Para la etapa de **Elaboración del Informe del Modelo** se creó la Subcomisión de Diagnóstico y la Subcomisión de Comunicación y Difusión.

**Diagnóstico:** Comenzó a sesionar en el año 2021, con una frecuencia quincenal. Integrado por miembros de la Comisión y representantes de la CAEG. Durante esta etapa, la sub comisión se centró en la recopilación de información, interpretación de los datos, presentación y reflexión colectiva de datos preliminares, así como también la realización de un taller con algunos representantes claves de la Institución con el fin de recabar insumos para la elaboración del plan de acción y capacitación.

Esta etapa finalizó con la aprobación del Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género en el Consejo de Facultad el 10 de noviembre 2022 ([Resol. Nº 22 de fecha 10/11/2022 – Exp. 091900-000046-22](#)).

**Comunicación y Difusión:** Encargada de difundir todas las acciones llevadas a cabo por la Comisión, integrada por:

- 1 representante del orden docente
- 1 representante de AFFO
- 1 representante del orden de egresados
- 1 representante de la Unidad de Comunicación
- 1 representante de Sección Compras
- 1 representante de Sección Comisiones
- 1 representante de la Unidad de Extensión

[Resol. Nº 22 de fecha 24/06/2021- Exp. 091900-000236-21](#) / Actualización [Resol. Nº48 de fecha 16/02/2023 – Exp. 091900-000002-23](#)

Con la finalidad de generar estrategias de difusión al Diagnóstico, se creó un equipo de trabajo encargado de la comunicación y difusión de este documento, el cual está integrado por:

- 1 representante de la Sección Compras
- 1 representante de la Unidad de Extensión
- 1 representante de Sección Comisiones

[Resol. N°48 de fecha 16/02/2023 – Exp. 091900-000002-23](#)

**Cuidados:** Encargada de elaborar y llevar a cabo políticas de cuidado y co-responsabilidad. Participará conjuntamente con otras comisiones del área salud en proyectos con el fin de dar respuesta a las necesidades del Servicio y el área. ([Resol. 26 del 28/04/2022](#))

Integración:

- 1 representante de AFFO
- 1 representante del orden docente
- 1 representante del orden de egresados
- 1 representante del orden estudiantil