MARZO 2024

ACTUALIZACIÓN PLAN DE ACCIÓN

Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables

PROPUESTA DE ESTÁNDARES

PROPUESTA DE ESTÁNDARES

EJE
TRAYECTORIAS ESTUDIANTILES

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Estrategias de acceso preferente/ especial	La institución cuenta con políticas de acceso que considera EIG-IGSV. La institución considera en su oferta formativa de EIG-IGSV los requerimientos del medio laboral	Las políticas de acceso que consideran a EIG-IGSV son conocidas por estos grupos. La institución establece relaciones formales con establecimientos educacionales y otros organismos para motivar acceso de grupos socialmente excluidos.	La institución realiza seguimiento y análisis de los resultados de su oferta formativa de EIG-IGSV e incorpora mejoras en función de estos resultados. Se realizan consultas permanentes a grupos socialmente excluidos para conocer necesidades y modificar oferta formativa.
Permanencia	a institución tiene formalizada instancias de apoyo académico para estudiantes EIG-IGSV. La institución posee información de indicadores de rendimiento de los estudiantes y seguimiento de la progresión.	Las instancias de apoyo académico son aplicadas en todas las etapas de la trayectoria del estudiante EIG-IGSV. La institución implementa mecanismos de monitoreo de las instancias de apoyo académico, así como mediciones de satisfacción por parte de los estudiantes.	La institución analiza y evalúa información académica y de trayectoria de estudiantes mediante uso de sistemas de información. Se analiza la información con los cuerpos académicos y directivos para modificar y mejorar procesos de apoyo estudiantil.
Titulación y post egreso	La institución posee información relativa a sus titulados (bases de datos u otros mecanismos) de EIG-IGSV y en general. La institución posee catastros de empresas y organismos de intermediación laboral orientados a apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.	La institución tiene estrategias de contacto y seguimiento permanente de sus egresados de EIG-IGSV. La institución mantiene convenios activos con empresas para apoyar procesos de inserción laboral de EIG-IGSV.	La institución realiza mejoras a su oferta formativa de EIG-IGSV a partir de los resultados de sus egresados. La institución implementa estrategias de apoyo formales y permanentes para apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.

EJE
GESTIÓN ACADÉMICA

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Titulación y post egreso	La institución posee información relativa a sus titulados (bases de datos u otros mecanismos) de EIG-IGSV y en general. La institución posee catastros de empresas y organismos de intermediación laboral orientados a apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.	La institución tiene estrategias de contacto y seguimiento permanente de sus egresados de EIG-IGSV. La institución mantiene convenios activos con empresas para apoyar procesos de inserción laboral de EIG-IGSV.	La institución realiza mejoras a su oferta formativa de EIG-IGSV a partir de los resultados de sus egresados. La institución implementa estrategias de apoyo formales y permanentes para apoyar la inserción laboral de EIG-IGSV.
Planes de estudio[1] 1 – Numeral 3.2 Circular 001 SES	La institución tiene compromisos formales de incorporar contenidos de DDHH violencia y discriminación de género en sus planes de estudio.	La institución realiza revisión y ajustes de los contenidos de los planes de estudios incorporando perspectiva de género e inclusión.	La institución desarrolla sus planes de estudios con perspectiva de género e inclusión en todos sus niveles. La institución evalúa la implementación de los planes de estudio con perspectiva de género e inclusión y realiza ajustes en forma permanente.
Estrategias de enseñanza aprendizaje	La institución tiene una política de fomento a la enseñanza inclusiva. La institución cuenta con material de apoyo y orientación a los docentes respecto a la implementación de enseñanza inclusiva.	La institución monitorea y evalúa la cobertura de prácticas de enseñanza inclusiva que realizan sus docentes.	La institución desarrolla proyectos de innovación en prácticas de enseñanza inclusiva. La institución evalúa los proyectos de innovación como práctica de mejora continua.

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Estrategias de reclutamiento de docentes	La institución tiene una política de contratación de docentes que considera la igualdad de género. La institución cuenta con información de dotación docente identificando las brechas de género existentes.	La institución posee una estrategia de reclutamiento de docentes considerando igualdad de género y los requerimientos de los sectores productivos. La institución tiene una estructura de remuneraciones de los docentes considerando la igualdad de género.	La institución aplica en todos sus procedimientos de contratación de docentes la igualdad de género. La institución evalúa en forma permanente su dotación docente para detectar y corregir brechas de género.
Desarrollo docentes	La institución tiene una política de formación y acompañamiento de los docentes en temas de prácticas no discriminatorias e inclusivas, derechos humanos y género.	La institución ejecuta planes de formación y acompañamiento de los docentes en temas de prácticas no discriminatorias e inclusivas, derechos humanos y género.	Se evalúa periódicamente los planes de formación y se realizan ajustes de acuerdo con los resultados obtenidos.

EJE
GESTIÓN INSTITUCIONAL.

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Políticas, protocolos y reglamentos	La institución cuenta con una política de EIG-IGSV. La institución tiene un plan de comunicación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos.	La institución tiene un plan de trabajo en ejecución que considere acciones concretas con EIG-IGSV. La institución cuenta con mecanismos de participación de los distintos estamentos en la elaboración de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos. Numeral 1.2 Circular 001 SES	La institución realiza mediciones sistemáticas que permitan conocer el nivel de satisfacción de la comunidad educativa con las políticas, protocolos y reglamentos y el impacto de las estrategias implementadas. La institución realiza evaluaciones periódicas de la implementación de políticas, protocolos y reglamentos con participación de la comunidad educativa en todos sus niveles.
Desarrollo de capacidades institucionales	La institución tiene una política de formación del personal en DDHH violencia y discriminación de género.	La institución ejecuta planes de formación y acompañamiento del personal igualdad, género y no discriminación.	Se evalúa periódicamente los planes de formación y se realizan ajustes de acuerdo con los resultados obtenidos. Se realizan estudios respecto al impacto de las capacitaciones y la existencia de cambios institucionales positivos producto de la ejecución de los planes de capacitación.
Desarrollo de estrategias de trabajo territorial	La institución tiene un diagnóstico de los actores territoriales existentes y sus dinámicas. La institución tiene un plan de trabajo con los actores territoriales.	La institución desarrolla proyectos con actores territoriales.	La institución evalúa la contribución o impacto de los proyectos desarrollados. Los resultados de las evaluaciones de los proyectos se utilizan para retroalimentar procesos y actividades que se desarrollan con los actores territoriales. La institución evalúa el nivel de satisfacción de los actores territoriales con el trabajo desarrollado.

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Modelo organizacional y de sostenibilidad	La institución tiene una política de contratación del personal que considera la igualdad de género en todos sus niveles. La institución cuenta con información del personal identificando las brechas de género existentes. El organigrama institucional considera las nuevas unidades y funciones exigidas por la normativa vigente. La institución cuenta con información de requerimientos presupuestarios para implementar apoyos en EIG-IGSV.	La institución posee una estrategia de reclutamiento de personal considerando la igualdad de género. La institución tiene una estructura de remuneraciones de su personal en todos sus niveles considerando la igualdad de género. La institución dispone de recursos financieros para desarrollar actividades de apoyo a EIG-IGSV. La institución tiene un plan de trabajo para levantamiento de recursos públicos y privados de apoyo a EIG-IGSV.	La institución aplica en sus procedimientos de contratación del personal la igualdad de género en todos sus niveles. La institución evalúa en forma permanente su dotación de personal para detectar y corregir brechas de género. La institución financia actividades de EIG-IGSV mediante la ejecución de proyectos con fondos públicos y privados.
Gestión de la información	La institución tiene capacidades instaladas (Software, personal, equipos) para procesar y analizar información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV.	La institución genera reportes periódicos respecto a información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV. La institución entrega información de sus estudiantes, especialmente la relacionada con EIG-IGSV, a directivos y jefes de carreras en forma periódica.	La institución ejecuta acciones de apoyo a los directivos y jefes de carrera en el análisis de información y toma de decisiones.

LÍNEA DE ACCIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Sistema de monitoreo y evaluación	La institución cuenta con un plan de monitoreo y seguimiento de plan de acción de EIG-IGSV.	La institución aplica acciones periódicas de seguimiento y monitoreo de plan de acción de EIG-IGSV. Los niveles de análisis de información se realizan con nivel de desagregación de carreras y sedes.	Los resultados del sistema de monitoreo y seguimiento son utilizados para el análisis y la mejora continua. Los análisis de los resultados del seguimiento y monitoreo se realizan en conjunto con directivos y jefes de carrera. Los resultados de seguimiento como así también los ajustes al plan de acción se comunican a toda la comunidad. La institución implementa acciones de medición de satisfacción de la comunidad educativa con la implementación de plan de acción.

Fuente:
Elaboración propia. Estudio Diagnóstico MINEDUC – UAH 2023 y Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en FTP.

Subsecretaría
de Educación
Superior
Gobierno de Chile