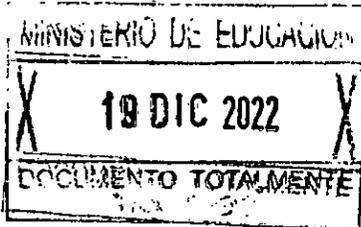


APRUEBA CONVENIO CELEBRADO ENTRE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, EN EL MARCO DE LA EJECUCIÓN DEL CONCURSO DE PROPUESTAS DE PROYECTOS DE ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, AÑO 2022.

Solicitud N° 1729



SANTIAGO,

1493 19.12.2022

DECRETO EXENTO N°

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público para el año 2022, en su Partida 09, Capítulo 90, Programa 03, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 802 y Subtítulo 33, Ítem 03, Asignación 401, consigna recursos para el Fondo de Desarrollo Institucional y para el Fondo de Desarrollo Institucional – Infraestructura, ambas, glosa 10, y señala los ítems que lo conforman.

Que, la precitada glosa 10, en su literal b), contempla recursos para el desarrollo de áreas estratégicas definidas por el Ministerio de Educación que se establecerán en las respectivas bases del concurso que se emitan para cada subsistema de educación superior, con el fin de fortalecer las instituciones en elementos asociados a los desafíos del contexto, en áreas que mejoren la calidad de las instituciones como formación inicial docente, vinculación con el medio, nivelación académica, articulación de niveles formativos, igualdad de género y no discriminación, desarrollo curricular, entre otros.

Que, conforme lo dispone el Decreto N° 344, de 2010, del Ministerio de Educación, que estableció criterios y procedimientos para concursos de proyectos del Fondo de Desarrollo Institucional para el año 2010, y sus modificaciones, en particular aquella modificación dispuesta en el Decreto N° 155, de 2019, de este Ministerio, que fijó su texto refundido, y que en su Título V estableció las normas relativas al (los) concurso(s) de propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas, determinando los criterios y procedimientos para los concursos de proyectos del Fondo de Desarrollo Institucional.

Que, en el contexto descrito en el párrafo precedente, mediante Resolución Exenta N° 3.057, de 2022, de la Subsecretaría de Educación Superior, se aprobaron las Bases sobre concurso de propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas para el Subsistema Universitario y para las instituciones de educación superior referidas en la Letra d) del artículo 52 del D.F.L. N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que impartan carreras con Licenciatura, en el marco del Fondo de Desarrollo Institucional, para el año 2022. De ese modo, se convocó al concurso de Propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas, para el año 2022: a las Universidades privadas referidas en el artículo 1° del D.F.L.(Ed.) N° 4, de 1981, Ministerio de Educación, que hayan obtenido la acreditación institucional en conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.129; a las Universidades señaladas en el artículo 52 del D.F.L. (Ed.) N° 2, de 2009, Ministerio de Educación, que no se encuentren incluidas en el artículo 1° del D.F.L.(Ed.) N° 4, de 1981, Ministerio de Educación, y que cuenten con acreditación institucional vigente, en conformidad a lo establecido en la Ley N°

20.129; y, a las Instituciones de educación superior referidas en la letra d) del artículo 52 del D.F.L. N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que impartan carreras con licenciatura, y que cuenten con acreditación institucional vigente, en conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.129.

Que, el artículo 23, literal b), de la Ley de Presupuestos para el Sector Público 2022, dispone que, los convenios no podrán considerar transferencias de todo o parte de lo convenido en un plazo distinto del que resulte de relacionar dichas transferencias con el avance efectivo de la ejecución de las iniciativas durante el año presupuestario, salvo autorización de la Dirección de Presupuestos, autorización que, en la especie, se encuentra dada por la visación de las Bases por parte de este último órgano.

Que, a su vez, y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 16 de las Bases de Concurso, se dictó la Resolución Exenta N° 5.142, de 2022, de la Subsecretaría de Educación Superior, mediante la cual se adjudicaron los proyectos para el concurso en comento.

Que, por su parte, y de conformidad con lo señalado en el numeral 19 de las Bases de Concurso, con el objeto de distribuir los recursos, mediante el Decreto Exento N° 1.043, de 2022, de Educación, se distribuyeron los montos globales de los recursos que serán transferidos entre las instituciones de educación superior con proyectos adjudicadas en el concurso señalado, año 2022.

Que, según lo establecido el Artículo 48°, del Título V, del Decreto N° 344, de 2010 y sus modificaciones, referente a Normas relativas al (los) concurso(s) de propuestas de proyectos de áreas estratégicas, la transferencia de recursos será puesta a disposición de las instituciones respectivas, en una o más cuotas, dependiendo de la naturaleza del proyecto, siendo ésta la expresada en su objetivo general; siendo, en la especie, necesario que la institución adjudicataria, para la correcta implementación y ejecución del convenio, cuente con los fondos de manera anticipada y en su totalidad, para que los gastos puedan ser autorizados para contratar y/o licitar, según corresponda.

Que, en virtud de lo dispuesto en el numeral 17° de las bases, esta Secretaría de Estado celebró el respectivo convenio con la "**Universidad Santo Tomás**" para el desarrollo del proyecto denominado "Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes", Código "UST22102".

Que, a través del memorándum N°06/1422, de fecha 21 de noviembre de 2022, del Jefe del Departamento de Fortalecimiento Institucional al Jefe de la División Jurídica de la Subsecretaría de Educación Superior, se solicitó confeccionar el acto administrativo que apruebe el convenio citado en el considerando precedente.

Que, en mérito de lo precedentemente expuesto, procede que esta Secretaría de Estado dicte el acto administrativo que apruebe el respectivo convenio;

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.956, que Reestructura el Ministerio de Educación y sus modificaciones; en la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público para el año 2022; en el Decreto N° 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el Decreto N° 344, de 2010, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones; en el Decreto Exento N° 1.043, de 2022, del Ministerio de Educación; en las Resoluciones Exentas N° 3.057 y N° 5.142, ambas de 2022, y de la

Subsecretaría de Educación Superior; en el Certificado de Disponibilidad Presupuestaria N° 5, de fecha 14 de noviembre de 2022, de la Jefa de la División de Administración y Presupuesto de la Subsecretaría de Educación Superior; en el certificado de registro de personas jurídicas receptoras de fondos públicos de la Universidad Santo Tomás; en el Memorándum Interno N°06/1422, de fecha 21 de noviembre 2022, del Departamento de Fortalecimiento Institucional al Jefe de la División Jurídica de la Subsecretaría de Educación Superior; y, en las Resoluciones N° 7, de 2019, y N° 16, de 2020, ambas de la Contraloría General de la República.

DECRETO:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébase el Convenio, celebrado con fecha 3 de noviembre de 2022, entre el Ministerio de Educación y la Universidad Santo Tomás, cuyo texto es el siguiente:

"CONVENIO

ENTRE

EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Y

LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

EN EL MARCO DE EJECUCIÓN DEL CONCURSO DE PROPUESTAS DE PROYECTOS DE ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, AÑO 2022

"Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes"
Código "UST22102"

En Santiago, Chile, a 3 de noviembre de 2022, entre el Ministerio de Educación, en adelante e indistintamente "**el Ministerio**", representado por la Subsecretaria de Educación Superior, doña **Verónica Figueroa Huencho**, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1371, cuarto piso, Santiago, por una parte; y por la otra, la Universidad Santo Tomás, en adelante e indistintamente "**la Institución**", representada por su Rectora, doña **María Olivia Recart Herrera** y su Vicerrector, don **Sebastián Rodríguez Rivera**, ambos domiciliados en Avenida Ejercito Libertador 146, edificio A, piso 6, Santiago, en adelante denominados colectiva e indistintamente "**las Partes**", se suscribe el siguiente Convenio:

PRIMERO: Antecedentes.

Que, la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público para el año 2022, en su Partida 09, Capítulo 90, Programa 03, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 802 y Subtítulo 33, Ítem 03, Asignación 401, consigna recursos para el Fondo de Desarrollo Institucional y para el Fondo de Desarrollo Institucional – Infraestructura, ambas, glosa 10, y señala los ítems que lo conforman.

Que, la precitada glosa 10, en su literal b), contempla recursos para el desarrollo de áreas estratégicas definidas por el Ministerio de Educación que se establecerán en las respectivas bases del concurso que se emitan para cada subsistema de educación superior, con el fin de fortalecer las instituciones en elementos asociados a los desafíos del contexto, en áreas que mejoren la calidad de las instituciones como formación inicial docente, vinculación con el medio, nivelación académica, articulación de niveles formativos, igualdad de género y no discriminación, desarrollo curricular, entre otros.

Que, conforme lo dispone el Decreto N° 344, de 2010, del Ministerio de Educación, que estableció criterios y procedimientos para concursos de proyectos del Fondo de Desarrollo Institucional para el año 2010, y sus modificaciones, en particular aquella modificación dispuesta en el Decreto N° 155, de 2019, de este Ministerio, que fijó su texto refundido, y que en su Título V estableció las normas relativas al (los) concurso(s) de propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas, determinando los criterios y procedimientos para los concursos de proyectos del Fondo de Desarrollo Institucional.

Que, en el contexto descrito en el párrafo precedente, mediante Resolución Exenta N° 3057, de 2022, de la Subsecretaría de Educación Superior, se aprobaron las Bases sobre concurso de propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas para el Subsistema Universitario y para las instituciones de educación superior referidas en la Letra D) del artículo 52 del D.F.L. N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que impartan carreras con Licenciatura, en el marco del Fondo de Desarrollo Institucional, para el año 2022. De ese modo, se convocó al concurso de Propuestas de Proyectos de Áreas Estratégicas, para el año 2022: a las Universidades privadas referidas en el artículo 1° del D.F.L.(Ed.) N° 4, de 1981, Ministerio de Educación, que hayan obtenido la acreditación institucional en conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.129; a las Universidades señaladas en el artículo 52 del D.F.L. (Ed.) N° 2, de 2009, Ministerio de Educación, que no se encuentren incluidas en el artículo 1° del D.F.L.(Ed.) N° 4, de 1981, Ministerio de Educación, y que cuenten con acreditación institucional vigente, en conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.129; y, a las Instituciones de educación superior referidas en la letra d) del artículo 52 del D.F.L. N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que impartan carreras con licenciatura, y que cuenten con acreditación institucional vigente, en conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.129.

Que, entre las propuestas recomendadas por el Comité de Preselección, integrado de conformidad a lo establecido en el punto 14.2. de las Bases del Concurso ya señaladas, a través de la Resolución Exenta N° 5.142, de 2022, de la Subsecretaría de Educación Superior, se adjudicó la propuesta de proyecto presentado por la **Universidad Santo Tomás**, denominado **"Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes"**, código **"UST22102"**, el que deberá ser ejecutado por **"la Institución"** de acuerdo a su formulación o reformulación; y,

Que, para la implementación de estos recursos, es necesario que **"la Institución"** y **"el Ministerio"**, suscriban **"el Convenio"**, según lo dispuesto en el numeral 17 de las respectivas Bases del Concurso.

SEGUNDO: Área Estratégica y Objetivos del proyecto.

"Las Partes" acuerdan celebrar el presente acuerdo, en adelante "el Convenio", que tiene por finalidad la ejecución y desarrollo del proyecto denominado "Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes", código "UST22102", en adelante e indistintamente, "el Proyecto".

Área Estratégica:

Igualdad de género y no discriminación.

Objetivo general:

Fortalecer la institucionalización (gobernanza, Política de Equidad de Género y normativas) y la gestión integral del cambio hacia una cultura que promueva la igualdad sustantiva de género en la UST, en el marco de los valores del respeto e inclusión y del foco estratégico de la experiencia transformadora de las y los estudiantes, que contribuya a la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario -docencia, investigación, gestión de personas, promoción de la eliminación del acoso sexual y violencia de género, vinculación con el medio e infraestructura- con participación de sus distintos estamentos -estudiantes, trabajadores/as y académicos/as-.

Objetivos específicos:

1. Institucionalizar el enfoque de equidad de género, en el marco de la diversidad e inclusión, en la gobernanza, políticas, reglamentos y procesos (de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio) de la UST Universidad Santo Tomás), que permita avanzar hacia una cultura y prácticas de equidad e igualdad de género, incluyendo su evaluación y retroalimentación periódica.
2. Sensibilizar y promover la cultura del respeto e inclusión desde la perspectiva de género de manera transversal en toda la institución y sus tres estamentos, así como la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual).
3. Implementar acciones orientadas a la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, en el área de docencia y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, impulsando un modelo de formación no sexista y de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual).
4. Instalar de forma transversal la perspectiva de género en procesos de gestión de personas -como reclutamiento y selección, evaluación del desempeño-, investigación -liderazgo de proyectos, publicaciones e inclusión del enfoque de género en diseños- y vinculación con el medio -relacionamiento con egresadas-.
5. Diseñar y ejecutar un plan de infraestructura/equipamiento en sedes, orientado a cerrar brechas de género, levantadas a través de procesos participativos.

Hitos:

Hitos Objetivo Específico N° 1

- Hito 1: Unidad Nacional y Comités de Género por sedes, decretados y constituidos.

- Hito 2: Revisión de brechas identificadas por diagnóstico interno.
- Hito 3: Plan de Desarrollo Estratégico y Agenda Nacional de trabajo anual elaborada participativamente con indicadores de seguimiento y control.
- Hito 4: Sistema de información y datos internos de género creado que permita actualizar regularmente el diagnóstico de brechas y mejorar la capacidad de análisis de la información que genera la institución.
- Hito 5: Políticas y reglamento actualizados año 1.
- Hito 6: Políticas y reglamentos actualizados año 2.
- Hito 7: Políticas y reglamentos actualizados año 3.
- Hito 8: Procesos y resultados anuales de la institucionalización del enfoque de equidad de género evaluados, como parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la UST (Universidad Santo Tomás).
- Hito 9: Cuenta anual telemática instalada como práctica y rendida para difundir los avances en la agenda de equidad e igualdad de género de la UST.

Hitos Objetivo Específico N° 2

- Hito 1: Plan comunicacional interno y plan de fomento de participación triestamental diseñado, socializado y difundido por medio de eventos sistemáticos y recurrentes.
- Hito 2: Plan anual y campaña de socialización y difusión comunicacional de la cultura del respeto e inclusión, con orientación a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género implementados.
- Hito 3: Plan y campaña de socialización y difusión comunicacional de la cultura del respeto e inclusión, con orientación a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género evaluados.
- Hito 4: Cursos de formación y sensibilización para funcionarios/as, académicos/as, directivos/as y estudiantes diseñados e implementados.
- Hito 5: Cursos de formación y sensibilización para funcionarios/as, académicos/as, directivos/as y estudiantes evaluados.
- Hito 6: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES (Instituciones de Educación Superior) realizado (formato anual).
- Hito 7: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES realizado (formato anual).
- Hito 8: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES realizado (formato anual).
- Hito 9: Procesos y resultados anuales de la sensibilización frente a la cultura del respeto e inclusión de género en los diferentes estamentos de la institución evaluados, como parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la UST.

Hitos Objetivo Específico N° 3

- Hito 1: Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género al Modelo de Formación UST elaboradas.
- Hito 2: Programas de asignaturas de carreras de pre y post grado rediseñados para garantizar la introducción de contenidos relativos a enfoque de género, derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- Hito 3: Talleres formativos para el cuerpo académico en educación no sexista asociada a las prácticas docentes diseñados, implementados y evaluados.

Hitos Objetivo Específico N° 4

- Hito 1: Plan de incorporación de la perspectiva de género en procesos de gestión de personas diseñado, implementado y evaluado.
- Hito 2: Plan para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la investigación, que permita reducir brechas detectadas y fomentar investigaciones con enfoque de género diseñado e implementado.

- Hito 3: Plan para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la investigación, que permita reducir brechas detectadas y fomentar investigaciones con enfoque de género evaluado.
- Hito 4: Programa para el fomento de la Inserción Laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género en el marco de la Vinculación con el Medio diseñado e implementado.
- Hito 5: Programa para el fomento de la Inserción Laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género en el marco de la Vinculación con el Medio evaluado.

Hitos Objetivo Específico N° 5

- Hito 1: Diagnóstico participativo de brechas de género en infraestructura utilizando metodología de innovación abierta por sede realizado.
- Hito 2: Proyectos piloto de cierre de brechas seleccionados y prediseñados.
- Hito 3: Etapa de prefactibilidad diseñada.
- Hito 4: Obras ejecutadas.
- Hito 5: Obras ejecutadas y evaluadas (satisfacción y usabilidad).

El cumplimiento de los objetivos e hitos, precedentemente señalados, serán medidos a través de los informes indicados en la cláusula séptima.

TERCERO: Normativa Aplicable.

Para dar cumplimiento a la cláusula anterior, **"la Institución"** asume la responsabilidad directa en el cumplimiento de los objetivos de **"el Proyecto"**, sujetándose estrictamente a las estipulaciones establecidas en **"el Convenio"**, en las Bases para el Concurso de Propuestas de Proyectos en Áreas Estratégicas, año 2022, aprobadas por Resolución Exenta N° 3.057, de 2022, de este Ministerio, al Decreto N° 344, de 2010, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones, en **"el Proyecto"** y a las directrices que **"el Ministerio"** le imparta a través de la Subsecretaría de Educación Superior, en lo que no se oponga a la normativa correspondiente.

CUARTO: Costo total de ejecución de "el Proyecto".

"Las Partes" convienen que el costo total de ejecución de **"el Proyecto"** asciende a \$384.759.000.- (trescientos ochenta y cuatro millones setecientos cincuenta y nueve mil pesos). Dicho monto, será aportado por **"el Ministerio"** según lo estipulado en la cláusula siguiente.

QUINTO: Aporte del Ministerio de Educación.

"El Ministerio" aportará a **"la Institución"** la cantidad única y total de \$384.759.000.- (trescientos ochenta y cuatro millones setecientos cincuenta y nueve mil pesos), en una sola cuota, la que se entregará una vez que se cumplan copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre totalmente tramitado el último acto administrativo que aprueba **"el Convenio"**.
- b) Que exista disponibilidad de fondos en la Ley de Presupuestos respectiva.
- c) Que se haya entregado a completa satisfacción de **"el Ministerio"** las garantías a que hace referencia la cláusula décima quinta de **"el Convenio"**.

SEXTO: Compromisos y Obligaciones de "las Partes".

I. Compromisos que asume "la Institución".

Durante la ejecución de "el Proyecto", "la Institución" asume los siguientes compromisos y obligaciones, sin perjuicio de los que le imponga la normativa señalada en la cláusula tercera.

"La Institución" se compromete a:

- a) Destinar los aportes o recursos transferidos por "el Ministerio", exclusivamente al desarrollo y ejecución de "el Proyecto".
- b) Entregar los informes de avance semestrales y final de "el Proyecto" y rendir cuenta, según lo estipulado en las cláusulas séptima y décima de el "el Convenio", respectivamente.
- c) Implementar y aplicar mecanismos de seguimiento de "el Proyecto".
- d) Facilitar los mecanismos de monitoreo y seguimiento de "el Ministerio", señalados la cláusula novena.
- e) Utilizar los procedimientos de adquisición o contratación, financieros y contables propios de "la Institución", de acuerdo con la normativa vigente, de una manera adecuada para la efectiva gestión de "el Proyecto" y que permitan un buen y eficiente uso de los recursos públicos.
- f) Entregar las garantías señaladas en la cláusula décimo quinta de "el Convenio".
- g) Publicar el presente Convenio en el sitio electrónico institucional, dentro del plazo que corresponde entregar el primer Informe de avance semestral según lo establecido en cláusula séptima e informarlo en el citado informe.

II. Compromisos y obligaciones que asume "el Ministerio":

"El Ministerio", durante la implementación de "el Proyecto" se compromete a:

- a) Transferir los recursos referidos en la cláusula quinta a "la Institución", una vez cumplidos los requerimientos que en la citada cláusula se indican.
- b) Asistir consultas, responder oportunamente a sugerencias y retroalimentar oportuna y sistemáticamente a "la Institución" sobre la ejecución de "el Proyecto". Esta labor será llevada a cabo por la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación.
- c) Realizar el seguimiento del "Convenio" coordinando su monitoreo y evaluación, debiendo velar por el cumplimiento de sus objetivos. Esta labor será llevada a cabo por la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación.

SÉPTIMO: Informes.

"La Institución" deberá presentar a "el Ministerio" para la implementación de "el Proyecto", a través del Jefe del Departamento de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Educación Superior, los informes que se indican a continuación:

1. **Informes de avance semestral:** que deberán dar cuenta del progreso y logros alcanzados en la implementación de "el Proyecto", durante cada semestre calendario y deberá ser entregado al Ministerio de Educación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados desde el término del semestre calendario respectivo (10 primeros días hábiles de enero y julio según corresponda).

El primer Informe de Avance Semestral, incluirá todas las actividades realizadas por la institución desde que se encuentre totalmente tramitado el último acto administrativo que apruebe el "Convenio", esto es, desde su entrada en vigencia, y deberá entregarse en julio de 2023.

2. **Informe final:** al término de la ejecución de "**el Proyecto**", "**la Institución**" presentará un informe final, que tendrá como objeto evaluar y determinar si ésta cumplió total y oportunamente con las actividades y los logros previstos, según las obligaciones asumidas por "**la Institución**" en virtud de "**el Convenio**". Este informe deberá ser entregado dentro de los 30 (treinta) días hábiles siguientes al término de la ejecución de "**el Proyecto**".

"**El Ministerio**" comunicará a "**la Institución**" por escrito, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la entrega del informe respectivo, la recepción conforme o las observaciones que se detecten. "**La Institución**" dispondrá de un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde la comunicación de las observaciones, para enviar una versión corregida de dicho informe.

"**El Ministerio**" evaluará, en un plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos, contados desde la recepción del informe respectivo, de acuerdo con las siguientes categorías de cumplimiento:

Categoría	Descripción
Satisfactorio	El informe da cuenta del cumplimiento total y/o significativo de los compromisos contenidos en " el Proyecto ", en donde las observaciones posibles no afectan la planificación y logro del mismo.
Satisfactorio con observaciones	El informe da cuenta del cumplimiento parcial de los objetivos de " el Proyecto ", pero presenta retrasos y/o reparos que no afectan de forma significativa el cumplimiento de los compromisos contenidos en el mismo.
Alerta de Insatisfactorio	El informe da cuenta de incumplimiento de compromisos contraídos en " el Proyecto ", mostrando alertas para el desarrollo del mismo. Se acuerda la presentación de un plan de acciones remediales, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la comunicación de la evaluación.
Insatisfactorio	El informe refleja debilidades y retrasos significativos en el cumplimiento de compromisos establecidos en " el Proyecto ", significando riesgos relevantes para el desarrollo del mismo. Se acuerda la presentación de un plan de viabilidad, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la comunicación de la evaluación.

"**El Ministerio**" entregará a "**la Institución**" los formatos de los informes señalados con las indicaciones que corresponda para cada caso, con a lo menos diez (10) días corridos de anticipación a la fecha que corresponda entregarlos.

Sin perjuicio de lo señalado, "**el Ministerio**" podrá solicitar información adicional, si el avance de "**el Proyecto**" u otras características del mismo, así lo ameriten.

OCTAVO: Vigencia del "Convenio" y plazo de ejecución de "el Proyecto".

La vigencia de "**el Convenio**" será de **42 (cuarenta y dos)** meses, contados a partir de la fecha de total tramitación del último acto administrativo que lo apruebe, para fines de seguimiento posterior al término de "**el Proyecto**" de manera de monitorear los avances y evaluar el impacto esperado en el desarrollo y ejecución de "**el Proyecto**". Esta vigencia incluye el plazo de ejecución de "**el Proyecto**" que será de **36 (treinta y seis)** meses.

"El Ministerio" podrá ampliar el plazo de ejecución de "el Proyecto" y de vigencia de "el Convenio", previa solicitud escrita de "la Institución", cuando concurren circunstancias fundadas que impidan un adecuado logro de los compromisos convenidos. La extensión del plazo de ejecución de "el Proyecto" y de vigencia de "el Convenio" se concederá por una sola vez y no podrá exceder de 12 (doce) meses, contados desde la fecha de término de la ejecución de "el Proyecto" o de la vigencia de "el Convenio", respectivamente. Por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, "el Ministerio" podrá evaluar la factibilidad de otorgar una prórroga siempre que la solicitud de extensión de plazo sea presentada con anterioridad al término del plazo de ejecución estipulado en el presente convenio. Para tales efectos se deberá suscribir la correspondiente modificación de "el Convenio" y dictarse el acto administrativo que la sancione.

Las prórrogas antes señaladas requerirán de la ampliación de los plazos de las garantías de fiel cumplimiento y de transferencia por los recursos que, a la fecha de vencimiento de la duración original de "el Convenio" se encuentren pendientes de rendición de cuenta, o efectuada dicha rendición, mientras ésta no haya sido aprobada por "el Ministerio", en concordancia con lo establecido en la cláusula décimo quinta de "el Convenio".

NOVENO: Supervisión de la ejecución de "el Proyecto".

Corresponderá a "el Ministerio", a través del Departamento de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Educación Superior, supervisar la ejecución de "el Proyecto" y su evaluación durante su implementación.

El seguimiento de la ejecución de "el Proyecto" tendrá tanto un carácter sustantivo, en el sentido de cooperar y ofrecer el apoyo necesario para el cumplimiento de sus actividades y fines, como de control, orientado a que "la Institución" realice oportunamente las adecuaciones que se estimen necesarias y se ajusten a las normas y procedimientos vigentes. "El Ministerio" podrá evaluar si las adecuaciones ameritan una modificación del presente convenio, en cuyo caso, deberá realizarse la respectiva modificación, la cual deberá ser aprobada mediante acto administrativo de la autoridad competente.

La supervisión podrá considerar visitas presenciales programadas en la frecuencia determinada por "el Ministerio" para examinar los avances de "el Proyecto" desde el punto de vista académico y financiero; asimismo, "el Ministerio" podrá realizar labores de control de cualquier otro tipo que tenga relación con la gestión, implementación, evaluación y seguimiento de "el Convenio".

A su vez, "la Institución" deberá contar con un equipo responsable de monitorear la implementación de "el Convenio" y "el Proyecto" cuya organización deberá ser apropiada para asegurar el éxito de su implementación.

DÉCIMO: Rendición de cuentas.

"La Institución" entregará rendiciones de cuentas de los recursos aportados por "el Ministerio" conforme a los procedimientos establecidos en la Resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República, o la normativa que la reemplace, la que deberá presentarse **semestralmente** dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al semestre calendario que corresponda, y solo una vez que se encuentre totalmente tramitado el último acto administrativo que apruebe "el Convenio" y "el Ministerio" haya hecho efectiva la transferencia de recursos.

"**El Ministerio**", a través de la Subsecretaría de Educación Superior revisará la rendición de cuentas en un plazo que no excederá de 60 (sesenta) días corridos contados desde su recepción y podrá aprobarla u observarla, lo que deberá comunicarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al plazo previsto para la revisión.

En caso de tener observaciones, "**la Institución**" tendrá un plazo de 10 (diez) días corridos siguientes a la recepción de la comunicación oficial y por escrito de las observaciones, para hacer las correcciones o aclaraciones pertinentes y entregarlas a "**el Ministerio**", el que deberá revisarlas dentro de los diez (10) días corridos siguientes a la fecha de recepción y aprobarlos o rechazarlos, lo que comunicará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al plazo previsto para la revisión.

En el caso que las observaciones no sean definitivamente subsanadas dentro del plazo indicado, "**el Ministerio**" rechazará el o los gastos respectivos a la observación y "**la Institución**" deberá devolver el monto observado a la cuenta de "**el Proyecto**", en el caso de que el mismo se encontrase en ejecución; en caso contrario, esto es que "**el Proyecto**" se encontrase finalizado, los recursos observados deberán ser restituidos según las instrucciones que entregue "**el Ministerio**", según las normas legales que rijan al momento de producirse este rechazo. En caso de que "**la Institución**" no devuelva o no restituya los recursos observados, "**el Ministerio**", pondrá término anticipado a "**el Convenio**", mediante acto administrativo fundado, y exigirá la restitución de los saldos no ejecutados, no rendidos u observados, según lo previsto en la cláusula siguiente y en la cláusula décimo cuarta.

DÉCIMO PRIMERO: Término anticipado del "Convenio".

"**El Ministerio**" podrá determinar el término anticipado a "**el Convenio**", en los siguientes casos de incumplimiento de carácter grave y/o reiterado:

- a) La ejecución de "**el Proyecto**" no se inicie por hechos que sean imputables a "**la Institución**".
- b) La ejecución de "**el Proyecto**" no pueda continuar, habiéndose implementado o no adecuaciones al mismo en los términos contemplados en el párrafo segundo de la cláusula novena del presente Convenio.
- c) Haber destinado "**la Institución**" los recursos de "**el Proyecto**", a una finalidad distinta a la comprometida.
- d) Retraso reiterado en la entrega de los informes señalados en la cláusula séptima de "**el Convenio**". Se entenderá por retraso reiterado cuando esta situación ocurra en más de 3 (tres) oportunidades.
- e) Obtener tres (3) informes consecutivos catalogados como "Insatisfactorio" en los términos señalados en la cláusula séptima de "**el Convenio**".
- f) La no devolución o restitución de gastos observados en la rendición de cuentas, según señala la cláusula décima precedente.
- g) La pérdida de la acreditación institucional, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.129.

En el evento que "**el Ministerio**" por resolución fundada adopte la decisión de poner término anticipado a "**el Convenio**", "**la Institución**" deberá proceder a la restitución de los recursos percibidos que hayan sido observados, no rendidos y/o no ejecutados, en la duración de "**el Convenio**". Para cumplir con esta obligación "**la Institución**" tendrá un plazo de noventa (90) días corridos contados desde la notificación del acto administrativo que pone término anticipado a "**el Convenio**".

Se entenderá por recursos ejecutados aquellos pagados por "**la Institución**" que hayan sido aprobados por "**el Ministerio**" en las rendiciones de cuentas previas al

término anticipado y los que, aunque no se encuentren pagados, cuenten con una orden de compra o documento equivalente también aprobado por "**el Ministerio**", con fecha anterior al término anticipado de "**el Convenio**".

La adopción por parte de "**el Ministerio**", de las medidas anteriores, no dará derecho a indemnización alguna en favor de "**la Institución**".

DÉCIMO SEGUNDO: Cesión de Derechos.

Los derechos y obligaciones que en virtud de "**el Convenio**" adquiere "**la Institución**" no podrán ser objeto de cesión, aporte ni transferencia a título alguno, siendo entera y exclusivamente responsable "**la Institución**", mientras subsista la vigencia del mismo, respondiendo ante "**el Ministerio**" en caso de incurrir en incumplimiento total o parcial de "**el Convenio**".

DÉCIMO TERCERO: Contrato con Terceros.

Para la ejecución de "**el Proyecto**", "**la Institución**" podrá celebrar contratos con terceros, debiendo exigir en todos estos casos a las personas con quienes contrate, las cauciones necesarias que tiendan a garantizar el correcto cumplimiento de "**el Convenio**" y la adecuada orientación de los recursos aportados por "**el Ministerio**" al cumplimiento de los objetivos del mismo.

"**Las Partes**" dejan expresa constancia que "**la Institución**" será la única responsable ante terceros por los contratos que ésta deba celebrar en cumplimiento de las obligaciones que le impone "**el Convenio**", sin que en virtud de los mismos se genere vínculo contractual alguno para con "**el Ministerio**".

DÉCIMO CUARTO: Restitución de los Recursos y de los Excedentes.

En el evento que "**el Ministerio**", por resolución fundada, ponga término anticipado a "**el Convenio**", por la causal señalada en literal a) de la cláusula décimo primera, esto es en caso que la ejecución de "**el Proyecto**" no se inicie por hechos imputables a "**la Institución**", esta última deberá rembolsar la totalidad de los recursos asignados por "**el Ministerio**" para la ejecución e implementación del mismo, lo que deberá realizarse dentro de un plazo de 90 (noventa) días corridos, contados desde la notificación del acto administrativo que pone término anticipado a "**el Convenio**".

En caso del término anticipado, por cualquiera de las causales señaladas en los literales b), c), d), e) , f) o g) de la cláusula décimo primera "**la Institución**" deberá rembolsar los recursos percibidos que hayan sido observados, no rendidos y/o no ejecutados, a la fecha de la notificación del término anticipado de "**el Convenio**". Para cumplir con esta obligación "**la Institución**" tendrá un plazo de noventa (90) días corridos contados desde la notificación del acto administrativo que pone término anticipado a "**el Convenio**".

Por su parte, si luego de la ejecución de "**el Proyecto**" quedaren saldos de recursos aportados por "**el Ministerio**", en razón de no haber sido utilizados o comprometidos mediante los contratos, órdenes de compras o actos administrativos correspondientes, aprobados por "**el Ministerio**", deben ser devueltos dentro de un plazo de noventa (90) días corridos siguientes a la comunicación de la aprobación de la última rendición de cuentas correspondiente, según lo establecido en la cláusula décima de "**el Convenio**".

Se entenderá por recursos ejecutados aquellos pagados por **"la Institución"** que hayan sido aprobados por **"el Ministerio"** en las rendiciones de cuentas previas al término anticipado o en la última rendición correspondiente, y los que, aunque no se encuentren pagados, cuenten con una orden de compra o documento equivalente, también aprobados por **"el Ministerio"**, con fecha anterior al término anticipado de **"el Convenio"** o con fecha anterior al término de ejecución del mismo.

Todos los reembolsos que deba hacer **"la Institución"** en virtud de lo precedentemente señalado, los efectuará según las instrucciones operativas que entregue **"el Ministerio"** al momento de la notificación correspondiente, sin perjuicio de las normas legales que rijan al momento de producirse los excedentes.

DÉCIMO QUINTO: Garantías.

"La Institución" deberá entregar pólizas de seguro de ejecución inmediata o boletas de garantía bancaria a la vista, para las siguientes cauciones:

- a) **Garantía de fiel cumplimiento de convenio** por una suma equivalente al 5% del valor total del aporte que efectúa **"el Ministerio"**, señalado en cláusula quinta.

Esta garantía de fiel cumplimiento de convenio deberá ser emitida dentro del año 2022, y entregada por **"la Institución"** dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la total tramitación del último acto administrativo que apruebe **"el Convenio"** y tener una vigencia de al menos ciento ochenta (180) días corridos posteriores al término de la duración del plazo de ejecución del mismo.

- b) **Garantía por los recursos** que **"el Ministerio"** transfiera con cargo a su aporte, por un valor equivalente al 100% de la transferencia.

La garantía de recursos transferidos deberá ser emitida dentro del año 2022, y entregada por **"la Institución"** dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados desde la total tramitación del último acto administrativo que apruebe **"el Convenio"**, y tener al menos trescientos sesenta (360) días corridos de vigencia contados desde la fecha de total tramitación del último acto administrativo que aprueba **"el Convenio"**. Sin perjuicio de lo anterior, esta garantía deberá ser renovada, al menos quince (15) días hábiles antes de su vencimiento, mientras los recursos anticipados no se encuentren rendidos y aprobados.

"La Institución" deberá mantener permanentemente caucionado el valor total de los recursos transferidos por **"el Ministerio"** y que se encuentren pendientes de rendición de cuenta, o efectuada dicha rendición, mientras ésta no haya sido aprobada.

"El Ministerio", estará facultado para hacer efectivas las garantías referidas precedentemente, y por el sólo hecho de haberlas recibido, para el evento que **"la Institución"** no haga devolución de los excedentes debido al término anticipado de **"el Convenio"**, según lo establecido en la cláusula décimo primera, o si luego de la ejecución de **"el Proyecto"** quedaren saldos de recursos aportados por **"el Ministerio"** según señala la cláusula décimo cuarta del presente acuerdo, que no sean restituidos, sin perjuicio de las acciones legales que procedan para exigir la restitución de los aportes que corresponda.

Estas garantías deberán ser entregadas en los plazos señalados, en la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1371, piso 4°, Santiago..

En todo caso, "**la Institución**" tendrá derecho a retirar ambas garantías a contar de la aprobación por parte de "**el Ministerio**" de la última rendición de cuentas contemplada en la cláusula décima de "**el Convenio**".

DÉCIMO SEXTO: Programación de Gastos.

"**La Institución**", deberá elaborar anualmente, en base a formato entregado por "**el Ministerio**", una programación de gastos la que deberá ser entregada al Departamento de Fortalecimiento Institucional de la Subsecretaría de Educación Superior, dentro del primer trimestre de cada año de ejecución de "**el Convenio**".

"**El Ministerio**", entregará a "**la Institución**" el formato de la programación de gastos, con las indicaciones que corresponda, con a lo menos quince (15) días corridos de anticipación a la fecha en que corresponda entregarlo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Registro de Adquisiciones y Contrataciones.

"**La Institución**", deberá mantener archivos con la documentación que respalda cada uno de los procedimientos de adquisición y contratación ejecutados. Los registros deberán estar clasificados según tipo de gastos y contener la totalidad de la documentación en original. "**La Institución**" deberá organizar y sistematizar la información, de manera que pueda ser de fácil búsqueda, acceso y revisión, preferentemente en un único lugar. Al mismo tiempo, los archivos deben estar en condiciones seguras que impidan su deterioro.

DÉCIMO OCTAVO: Domicilio.

Para todos los efectos legales y administrativos derivados de "**el Convenio**", "**las Partes**" fijan su domicilio en la ciudad y comuna de Santiago y prorrogan competencia para ante sus tribunales ordinarios de justicia de la comuna de Santiago.

DÉCIMO NOVENO: Ejemplares.

"**El Convenio**" se otorga en tres (3) ejemplares de igual tenor, fecha y validez, quedando dos en poder de "**el Ministerio**" y uno en poder de "**la Institución**".

VIGÉSIMO: Nombramiento y Personería.

El nombramiento de doña Verónica Figueroa Huencho, para actuar en representación del Ministerio de Educación, consta en Decreto N° 68, de 2022, del Ministerio de Educación.

La personería de doña María Olivia Recart Herrera y don Sebastián Rodríguez Rivera, para representar a la Universidad Santo Tomás, constan en acta de sesión de la Junta Directiva de la Universidad Santo Tomás, celebrada con fecha 22 de noviembre de 2020, y reducida a escritura pública con fecha 24 de diciembre de 2021, ante doña Karina Flores Muñoz, Notario Público Suplente de don Andrés Rieuford Alvarado, Notario Público Titular de la Trigésima Sexta Notaría de Santiago, y anotada bajo el repertorio N°30.101-2021.

Los documentos antes citados no se insertan por ser conocidos de las partes.

VIGÉSIMO PRIMERO: Anexo

Se acompaña como Anexo "el Proyecto" denominado "Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes" código "UST22102".

FDO.: MARÍA OLIVIA RECART HERRERA, Rectora, Universidad Santo Tomás; SEBASTIÁN RODRÍGUEZ RIVERA, Vicerrector, Universidad Santo Tomás; VERÓNICA FIGUEROA HUENCHO, Subsecretaria de Educación Superior, Ministerio de Educación."

ARTÍCULO SEGUNDO: Impútese el monto que indica el presente acto administrativo a las siguientes asignaciones presupuestarias, correspondientes a la ley N°21.395, de Presupuestos del Sector Público para el año 2022:

Asignación Presupuestaria	Monto en (M\$)	Código Proyecto
09-90-03-24-03-802	230.581.000	UST22102
09-90-03-33-03-401	154.178.000	UST22102

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE

"POR ORDEN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA"


REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
MARCO ANTONIO AVILA LAVANAL
PROFESOR
MINISTRO DE EDUCACIÓN



Lo que transcribo para su conocimiento (Decreto Exento aprueba convenio celebrado entre el Ministerio de Educación y la Universidad Santo Tomás, en el marco de la ejecución del concurso de propuestas de proyectos de áreas estratégicas del Fondo de Desarrollo Institucional, año 2022).

Saluda atentamente a Ud.,



VERÓNICA FIGUEROA HUENCHO
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR



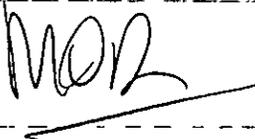
Distribución:

- Universidad Santo Tomás	1
- Departamento de Fortalecimiento Institucional (DFI), SUBESUP	1
- Gabinete Subsecretaría de Educación Superior	1
- División de Educación Universitaria, SUBESUP	1
- División de Administración y Presupuesto, SUBESUP	1
- División Jurídica, SUBESUP	1
- Oficina de Partes	1
- Archivo	1
Total	8

Expediente SGD N° 44.183-2022



FORMULARIO DE POSTULACIÓN
CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS
SUBSISTEMA UNIVERSITARIO
FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
AÑO 2022

DATOS GENERALES	
Nombre institución:	Universidad Santo Tomás
RUT institución:	71.551.500-8
Dirección casa central institución:	Avda. Ejército Libertador 146, Santiago
Título de la propuesta <i>(debe ser el mismo ingresado a la plataforma y tener un máximo de 300 caracteres)</i> :	Transversalización del enfoque de género en la Universidad Santo Tomás: modelo de gestión integral para el fortalecimiento de la institucionalidad, mecanismos y cultura de igualdad de género en sus 13 sedes
Área estratégica de la propuesta <i>(seleccionar sólo un área)</i> :	Área 4: Igualdad de género y no discriminación
Acciones específicas <i>(seleccionar la acción específica principal que refleje el objetivo de la propuesta, según Área estratégica seleccionada)</i> ¹ :	h) Diseño, implementación o evaluación de acciones de transversalización de género en la docencia, investigación y/o vinculación con el medio.
Duración de la propuesta <i>(18 a 36 meses)</i> :	36 meses
Monto solicitado al Mineduc <i>(200 a 400 millones de pesos)</i> ² :	\$384.759.000
Nombre de máxima autoridad de la institución:	María Olivia Recart Herrera
Firma de máxima autoridad de la institución:	

¹ Por motivos de formato, algunos textos correspondientes a determinadas Acciones específicas no pueden ser copiados en su totalidad, en estos casos se entenderá la Acción específica tal como se indica en las Bases.

² Según lo establecido en las Bases del concurso, la cifra señalada en la portada de este formulario es la que se considerará como oficial.

TABLA DE CONTENIDO

1. EQUIPOS DE LA PROPUESTA	3
1.1.- EQUIPO DIRECTIVO	3
1.2.- EQUIPO EJECUTIVO	3
1.3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	4
2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA (MÁX. 4 PÁGINAS)	5
2.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA	5
2.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA	8
3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	9
3.1.- OBJETIVO GENERAL	9
3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES (DURACIÓN DE 18 MESES A 36 MESES).	10
5. INDICADORES DE LA PROPUESTA	19
6. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (MÁX. 5 PÁGINAS).	22
6.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO	22
6.2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	23
6.3.- DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN	24
6.4.- MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	24
6.5.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.	26
6.6.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	26
6.7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.	26
7. RECURSOS SOLICITADOS	27
7.1.- PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].	27
7.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS	29
8. ANEXOS	31

Instrucción general: Las propuestas deben ser autoexplicativas, conteniendo toda la información necesaria para su comprensión. En el caso de las siglas o acrónimos, estos deberán explicitar su significado en la primera aparición, ya sea en el cuerpo del texto o a pie de página.

- **EQUIPOS DE LA PROPUESTA³**

En el siguiente apartado se deberá identificar a las personas que conforman los equipos de la propuesta. Se espera que los equipos directivos, ejecutivos y responsables de la coordinación institucional propendan a una conformación paritaria de género y consideren la participación de los diversos estamentos que componen la institución.

.1.- EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
María Olivia Recart	Rectora Nacional	Consejo Directivo	2
Sebastián Rodríguez	Vicerrector Académico, de Investigación y Postgrado	Consejo Directivo	2
Macarena Lucar	Decana Facultad de Ciencias Sociales y Comunicaciones. Presidenta del directorio Centro CIELO	Consejo Directivo	2
José Julio León	Vicerrector de Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad (VRDAC)	Consejo Directivo	2
María de la Luz Benavente	Vicerrectora de Personas	Consejo Directivo	4
Catalina Ugarte	Secretaria General	Consejo Directivo	4
Patricia Noda	Vicerrectora de Vinculación con el Medio y Comunicaciones	Consejo Directivo	4

.2.- EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Pamela Caro	Directora Centro CIELO	Directora del Proyecto	22
Marta Gamboa	Jefa de Gabinete de Rectoría	Subdirectora ejecutiva del Proyecto	22
NN	Profesional de apoyo a la gestión del proyecto	Coordinadora ejecutiva	22
Sandra Leiva	Investigadora asociada al Centro Cielo	Coordinación OE1	14
Daniela Sepúlveda	Directora Nacional de Comunicaciones y Extensión	Coordinación OE2	14
Exequiel Jimenez	Director General Académico	Coordinación OE3	14
Jorge Rodríguez	Asesor de rectoría	Coordinación OE4	14
José Miguel Seisdedos	Director de Infraestructura	Coordinación OE5	14
Fernando Saavedra	Director Nacional de Capacitación y Educación Continua	Soporte de educación híbrida	4
Vanessa Mamani	Directora de Presupuesto	Encargada gestión financiera	4
NN	Profesional de apoyo área comunicaciones y alianzas estratégicas	Profesional de apoyo (comunicaciones o relaciones públicas)	22

³ La información presentada en este apartado estará disponible públicamente, por razones de transparencia.

NN	Profesional analista de datos y soporte gestión operativa registros	Profesional de apoyo (ciencias sociales o económicas)	22
NN (estudiante hombre)	Estudiante de pre o post grado	Asistente de coordinación OE 1 y 2	8
NN (estudiante mujer)	Estudiante de pre o post grado	Asistente de coordinación OE 3 y 4	8
Ansonia Lillo	Rectora sede Arica	Coordinación en región	5
Elsa Echeverría	Rectora sede Iquique	Coordinación en región	5
Exequiel Ramírez	Rector sede Antofagasta	Coordinación en región	5
Ramiro Trucco	Rector sede La Serena	Coordinación en región	5
Daniel Olivares	Rector sede Viña del Mar	Coordinación en región	5
Rodrigo Meriño	Rector Casa Central	Coordinación en región	5
Victor Cancino	Rector sede Talca	Coordinación en región	5
Roger Sepúlveda	Rector sedes Concepción y Los Ángeles	Coordinación en región	5
Rosemarie Junge	Rectora sede Temuco	Coordinación en región	5
Laura Bertolotto	Rectora sede Valdivia	Coordinación en región	5
Eugenio Larraín	Rector sedes Osorno y Puerto Montt	Coordinación en región	5

3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Pamela Caro	Directora Centro CIELO	Directora de Proyecto	22
Marta Gamboa	Jefa de Gabinete de Rectoría nacional	Subdirectora Ejecutiva de Proyecto	22
Vanessa Mamani	Directora de Presupuesto	Encargada gestión financiera	4

- **DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA** (máx. 4 páginas)

.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA

La propuesta se fundamenta en un proceso en desarrollo, de diagnóstico institucional integral de género (iniciado en marzo 2022), realizado por un equipo interno de la Universidad Santo Tomás -UST- liderado por el Centro de investigación CIELO (Centro de Investigación y Estudios en Familia, Trabajo y Ciudadanía) de la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicaciones -FACSOC-. Este diagnóstico busca recoger las principales debilidades, barreras y brechas de género en las áreas de: institucionalización; gobernanza, mecanismos y normativas; clima y cultura; acoso sexual, violencia y discriminación de género; conciliación familia y estudios/trabajo; e infraestructura, con la finalidad de establecer de manera ordenada y con una orientación de corto, mediano y largo plazo, acciones de mejora que permitan avanzar en la transversalización del enfoque de género en toda la universidad. El proyecto postula al área estratégica 4: Igualdad de género y no discriminación, por lo que su justificación se asienta en el propósito de abordar de manera orgánica, estructurada, integral y robusta un proceso de institucionalización y transversalización del enfoque de género en todas las áreas (docencia, gestión de personas, investigación, vinculación con el medio e infraestructura), propendiendo a consolidar la voluntad declarada en la Política de Equidad de Género de la UST 2019, de avanzar en la gestión de la igualdad de género, pero aún incipiente en su implementación.

Análisis de variables que inciden en el problema:

Variables externas: El sistema de educación superior enfrenta como reto el cierre de las brechas de género al interior de las instituciones que la componen y la necesidad de acelerar la formación de habilidades y competencias de los/as técnicos y profesionales que forman, para aportar a la construcción de sociedades diversas, inclusivas y en permanente transformación. La pandemia generó un efecto regresivo en la igualdad de género, especialmente en el mercado laboral y la articulación precaria entre trabajo remunerado, estudios y cuidado. Datos mundiales indican que los empleos femeninos son 1,8 veces más vulnerables en esta crisis que los masculinos; y a nivel nacional, de acuerdo con el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), se perdió una década en términos de empleabilidad femenina, rondando el 41% (Aráneda, 2021). Dado el aumento de la carga de trabajo no remunerado, no hay certeza que las mujeres vuelvan a recuperar sus empleos, impacto que podría ser más severo por factores como el sesgo actitudinal, automatización acelerada o reducción del gasto (MGI McKinsey Global Institute, 2020). El Estado chileno ha contraído una serie de compromisos en género y educación, con recomendaciones para alcanzar una mayor equidad (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, Convención Contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza y los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-).

Por su parte el actual escenario nos desafía a incluir la equidad de género al interior de las Instituciones de Educación Superior -IES-. La Comisión Nacional de Acreditación -CNA- en los nuevos criterios y estándares para la Educación Superior, que entrarán en vigor en octubre 2023, incluye en la dimensión 2 el criterio 7 "Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión". Adicionalmente, como motor de alta relevancia, se presenta la entrada en vigor, en septiembre del 2022, de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual y la violencia y discriminación de género en la educación superior, lo que implica contar con un modelo de prevención e investigación, sanción y reparación, que aborde situaciones ocurridas entre diversos estamentos, así como la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares. Si bien estas normativas son importantes, su efecto práctico depende crucialmente de la forma cómo se encarnen en la cultura de las organizaciones. Por ello, en la UST creemos que la incorporación de la igualdad y equidad de género requiere de la acción combinada de medidas de institucionalización y transversalización de género, con el fomento de acciones dirigidas a grupos específicos. Este enfoque de doble vía, ampliamente validado por la comunidad internacional, invita a superar la visión de la igualdad de oportunidades como una cuestión relativa a las mujeres, y la instala como un criterio de justicia social que afecta a cada miembro de la comunidad y sus distintos estamentos (Naciones Unidas, 2021; European Institute for Gender Equality, 2021). La transversalización de género significa que todas las políticas, planes y programas, deben considerar los impactos diferenciados que tienen en mujeres⁴, hombres y personas trans, de los tres estamentos -estudiante,

⁴<https://www.elmostrador.cl/braga/2022/05/31/cuenta-publica-del-min-mujer-y-eg-importantes-avances-en-materia-de-genero-y-discriminaciones/>, visitada el 05.08.2022

trabajador y académico-; así como el quehacer del conjunto de la institucionalidad, incluyendo presupuestos, sistemas de evaluación y políticas de recursos humanos (Inclusión y Equidad, 2020), y cada ámbito, nivel, etapa y unidad académica. Promover la perspectiva de género requiere un análisis de las desigualdades de género en la satisfacción de necesidades, acceso a recursos y toma de decisiones, además de sus causas, para fomentar una transformación de las estructuras que reproducen las desigualdades existentes, actuando en la cultura, institucionalidad y estructura (Meneses, 2009; Buquet, 2011). La experiencia de institucionalización de la equidad de género en otras universidades ha sido fruto no solo de los compromisos de Chile, sino consecuencia de minuciosos diagnósticos, del trabajo de académicas y colectivos, quienes han instalado la discusión en sus instituciones, así como de las presiones del movimiento estudiantil (U. de Chile, 2013).

Al revisar las políticas, normativas y acciones desarrolladas por las IES, se observa heterogeneidad. La evidencia muestra que las universidades chilenas (18 estatales, 9 privadas del Consejo de Rectores y 34 privadas) son espacios, en sus jerarquías, mayoritariamente masculinizados. Datos del Observatorio de Género en Educación Superior del MINEDUC (2019) indican que 31 universidades (51%) poseen una dirección, departamento o unidad de equidad/igualdad de género. También muestran que, a nivel de políticas y programas institucionales, 93% cuenta con protocolos frente al acoso sexual y/o violencia de género y 84% ha realizado campañas de difusión de protocolos y otras políticas contra la violencia en los últimos dos años (desde el 2019). En menor cantidad, 57% de las universidades cuentan con su propia política/plan/programa de equidad/igualdad y 67% tienen algún tipo de garantías académicas y/o flexibilidad para estudiantes padres y madres promoviendo la corresponsabilidad. Sin embargo, pese a las normativas aún persiste un desequilibrio en las estructuras de gobierno: solo hay 7 rectoras, lo que representa cerca del 10% del total. En la educación universitaria existe una segregación horizontal por sexo, con carreras masculinizadas y feminizadas en pre y postgrado. Respecto al desarrollo de la investigación, vemos segregación y brechas en STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) o posgrados (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) 2020). En este marco, dicha Agencia ha trabajado con universidades en una mesa para abordar las brechas, levantando propuestas como, paridad de género en Coordinación de Comités de Evaluación, metas para que más mujeres estén en puestos de liderazgo de proyectos científicos asociativos, inclusión del enfoque de género en todo el proceso concursal (<https://www.anid.cl/mesas-de-equidad/>). Un análisis macro también muestra que las acciones en vinculación con el medio con equidad de género muestran un déficit, en especial considerando la necesidad de la bidireccionalidad en la relación con actores locales.

-Variables internas: La UST es una organización feminizada, con más mujeres en la mayoría de sus estamentos. Cuenta con 13 sedes de Arica a Puerto Montt, una acreditación avanzada de 4 años (2021), 30 programas de pregrado con 26.760 estudiantes (69% mujeres), 11 magister -2 acreditados y 1 en proceso- y 1 doctorado acreditado, con una matrícula de postgrado de 622 estudiantes (53% mujeres). El 54% de la matrícula de pregrado corresponde a la facultad de salud, donde el 74% son mujeres. Es una de las pocas universidades que cuenta con una Rectora Nacional. Posee una mayor proporción de académicas (53% entre planta y adjunta); con diferencias regionales (Arica la mayor proporción -76%- y Talca la menor -46%-). Sin embargo, se observan diferencias en el acceso a la jerarquización, puesto que las mujeres están parcialmente subrepresentadas en los cargos de mayor jerarquía (44% de los/as Asociados/as) y entre las contrataciones con mayor grado académico (46% de los/as doctores/as). La presencia femenina es de un 64% en cargos directivos medios, 62% en cargos de Jefatura, 64% del Personal Administrativo, disminuyendo al 22% en Personal de Apoyo (auxiliares, seguridad y servicios). A nivel de cargos de autoridad, el 50% de los/as decanos/as son mujeres (4), el 47% de quienes integran el Consejo Académico Superior (8), el 33% de los/as vicerrectores/as (2), y el 36% de los rectores/as de sede (4), presentándose áreas de mejora. El diagnóstico de rentas promedio arrojó una brecha negativa para las académicas de 11%, la que se acentúa entre director/a de carrera llegando al 16% (por jornada completa). Somos una institución comprometida con la igualdad de oportunidades (declarada en su Visión), que adhiere al Respeto y la Inclusión como valores institucionales (Plan Estratégico Institucional -PEI- 2019-2023). Hemos asumido el compromiso de avanzar responsablemente hacia el desarrollo de políticas y prácticas educativas y organizacionales de género, que favorezcan el mejoramiento continuo de la cultura institucional y sus mecanismos y procedimientos de gestión de personas, sustentada sobre un conjunto de instancias, políticas y reglamentos que, si bien constituyen un punto de partida, requieren ser alineados en torno a una estrategia integral de transversalización de género. En 2018 la universidad conformó un Comité de Género compuesto por Secretaría General, Dirección de Formación e Identidad, Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones (VCCMC) y Vicerrectoría de Personas, el que formuló el primer "Manual de Buen Trato,

orientaciones y recomendaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria y Protocolo para la atención de denuncias” (2018) y la primera Política de Equidad de Género (2019), surgida del compromiso “Hacia la Equidad de Género en órganos directivos de Educación Superior”, suscrito con el MINEDUC y Consejo Asesor de Rectores/as en marzo 2019. Contamos con medidas favorables en otros mecanismos como el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, e investigación y sanción del acoso sexual y laboral); en la Política de Reclutamiento y Selección 2020 que incorporó el principio de no discriminación y equidad de género e inclusión, y el requisito de tener una mujer en las ternas de cargos críticos; el Reglamento del Académico/a (2020) que en su actualización incorporó que al menos uno/a de los/as profesores titulares que compone la Comisión de Jerarquización Académica sea mujer, flexibilización de los plazos máximos para avanzar hacia la jerarquía de Profesor/a Asistente (extendiéndose por maternidad) y que en las ternas para cargos de Decano/a y Director/a Nacional de Escuela debe haber al menos una mujer; y el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria contempla como infracción grave el cometer, colaborar, incentivar o encubrir actos de discriminación arbitraria, acoso moral o sexual. En julio 2021, la VVCMC instó a la comunidad a hacer uso de orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo (Ministerio de Educación, MINEDUC, y MMEG, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2017). Todo lo anterior da potencialidad a la institución para resolver el problema, considerando la experiencia y pasos previos. Una de las decisiones más relevantes para esta postulación, es la de realizar el primer diagnóstico institucional de género que nos ayuda a analizar las brechas, capacidades instaladas y oportunidades de mejora. Reconociendo los avances, hemos levantado brechas en algunas normativas, en particular en aquellos que presentan una baja o nula referencia a cuestiones de género, como la Política de Investigación, la Política de Evaluación de Desempeño y el Reglamento Académico de los/as Estudiantes. De igual forma, se observan áreas de mejora en políticas que, si bien incorporan parcialmente el enfoque, poseen áreas de mejora, como la Política de Vinculación con el Medio, Política de Egresados y Egresadas, Reglamento del Académico, Política de Reclutamiento y Selección y el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria. La transversalización del enfoque de género nos llevará a actualizar la Política de Equidad de Género vigente a fin de reformularla con participación triestamental para que constituya un instrumento aglutinador y orientador de las otras normativas. En relación con acoso sexual, violencia y discriminación de género, la Universidad está en proceso de construcción participativa del modelo de prevención e investigación, que creará la política integral, con participación triestamental y paridad, y de incorporación más formal de esta temática en sus planes de estudio.

En investigación, las brechas detectadas en UST son consistentes con la realidad nacional⁵. Estas se observan en segregación horizontal (mujeres en salud y ciencias sociales, y hombres en ingenierías y economía), menor proporción de publicaciones realizadas por investigadoras -23% del total-; menor cantidad de publicaciones per cápita al año de mujeres -1,6 versus 2,8 de hombres-; menor liderazgo en proyectos de I+D+i+e (Investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento) -42% de proyectos externos adjudicados son liderados por mujeres versus 58% hombres-; y en los montos promedio de financiamiento (las mujeres acceden a \$20,3 millones al año en promedio, versus los hombres a \$23,5). Cerrar dichas brechas implica aumentar las posibilidades de encontrar talento y creatividad, hacer más y mejor CTCl (Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación), y construir una sociedad más justa, creativa y talentosa, puesto que equipos diversos tienen mayor calidad científica y productividad (Ministerio CTCl, 2021). De los proyectos externos e internos vigentes en 2021 (103), registramos sólo 11 usando enfoque de género (10% del total), 8 con fondos externos (7 Fondecyt y 1 proyecto del instrumento Subsidio de Instalación en la Academia de ANID) y 3 con fondos internos. De ellos, 9 eran de FACSOC (8 del centro CIELO), 1 de Salud y 1 de Educación. En el ámbito de la cultura, contamos con datos de la última encuesta de clima y entrevistas cualitativas y *focus group* a los 3 estamentos. En la encuesta de clima obtuvimos una brecha -no tan acentuada- (4,4 puntos porcentuales) en las preguntas sobre la confianza de ser escuchada frente a un trato injusto y percepción de recibir un sueldo justo. De las entrevistas y *focus group* se obtuvo como hallazgos que existe una baja discusión interna y/o desconocimiento del alcance cultural del enfoque de género; percepción de resistencia y de “amenaza masculina”; tensiones por la maternidad y cuidado de personas dependientes, tanto en trabajadoras como estudiantes. Otros aspectos cualitativos diagnosticados son el reconocimiento de barreras como la falta de gobernanza y política integral de género actualizada y

⁵ Ministerio CTCl de Chile, 2022. Radiografía de género en CTCl; Política Institucional de Equidad de Género 2017-2025, CONICYT, 2017; Política Nacional de Igualdad de Género en CTCl. Ministerio de CTCl de Chile, 2021.

socializada, falta de herramientas para concretizar la transversalización en procesos internos de docencia - curriculum genérico, por carreras y asignaturas-, gestión de personas, comunicaciones y estrategia de vinculación con el medio; falta de formación en igualdad de género a los distintos estamentos (que incluya educación sexual); percepción de "techo de cristal", autoexigencia, mayor carga administrativa y "doble presencia" entre las académicas; presencia de estereotipos en la asignación de roles y funciones; reconocimiento del manifestaciones de acoso sexual y discriminación de género en estudiantes en el contexto del retorno a la presencialidad; aun cuando hay una percepción mayoritaria de buen trato, se han presentado situaciones de acoso sexual y micromachismos entre trabajadores/as (desconocimiento sobre canales de denuncia y medidas de protección a las personas víctimas, percepción de mayor desprotección cuando las situaciones ocurren fuera del aula -allí docentes actúan intermediando-, y de lentitud en la actuación); riesgos a la revictimización; riesgos a la presencia de discriminación de estudiantes trans y de la comunidad LGTBQ+ (uso de nombre social, uso de baños y *bullying*) y ausencia de lineamientos estándar; tensiones y discordancia frente a prioridades y demandas por infraestructura (salas de extracción de leche, espacios para el cuidado de hijos/as de estudiantes, baños no binarios) y en menor medida equipamiento (mudadores en baños). Datos de estudiantes de primer año muestran que 1/5 de las mujeres viven con un hijo/a vs 12% de los hombres, aunque ellos están más enfrentados a conciliar estudios con trabajo (29% trabaja remuneradamente versus el 22% de las estudiantes). Entre egresados/as y titulados/as en 2020, las mujeres logran un promedio de notas superior (5,5 versus 5,3); y la tasa de retención es más alta en las estudiantes de primer año que en los varones (87% versus 79%). Así mismo, entre los/as usuarios/as de los centros de aprendizaje, el 70% son mujeres. Encuesta aplicada a egresadas (Universidad de las Américas (UDLA) y UST) muestra que un alto porcentaje de estudiantes de agronomía (62%) y derecho (53%) responde que "ser mujer" reduce el acceso a más oportunidades de trabajo.

El proyecto será dirigido por el Centro CIELO, que, con 9 años de trayectoria y amplia expertise en estudios de género, desarrollados y adjudicados por medio de instrumentos competitivos como Fondecyt (Fondo Nacional de Ciencias y Tecnología), Fondef (Fondo de Fomento del Desarrollo Científico y Tecnológico) y FIC (Fondo de Innovación para la Competitividad), cuenta con un equipo interdisciplinario de investigadoras/es de las ciencias sociales con más de 25 años en investigación y desarrollo en el área, con capacidades para conducir la propuesta. El proyecto se albergará bajo su alero con el objeto de vincular los cambios en la institucionalidad, la cultura y la transversalización en áreas claves como docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión de personas. El Centro es la unidad generadora de conocimiento sobre temáticas de género en la UST, ejecutando investigación, asesorías técnicas a servicios públicos y empresas, elaboración de programas de intervención institucionales y sensibilización cultural; cuenta con 5 investigadores/as titulares (3 mujeres y 2 hombres) y 12 asociados/as (10 doctores/as -5 hombres y 5 mujeres- y 2 mujeres con magister) distribuidos en Arica, La Serena, Viña del Mar, Santiago, Talca y Concepción, que actuarán como red de apoyo para la instalación territorial del proyecto.

.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA

El problema a ser resuelto por la presente propuesta es la **débil institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y de un modelo de gestión integral en toda la estructura de la UST, que facilite que dicho enfoque se impregne y actúe en las diversas instancias -académicas (docencia e investigación), de gestión de personas (reclutamiento y selección, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y otros), cultura, clima interno y consolidación de espacios y ambientes de trabajo seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de vinculación con el medio.** El problema es de alcance nacional (13 sedes) y abarca a toda la comunidad. En la actualidad contamos con instancias e iniciativas en género que son un importante punto de partida, aunque parciales aun en su alcance, como también dispersas en el tiempo y no sólidamente instaladas en la cultura institucional, debilidades que buscamos abordar y superar por medio de esta propuesta y que consideramos imperioso subsanar. Dado el tamaño de UST, sus beneficiarios/as serán de manera directa los/as más de 26 mil estudiantes, cerca de 4 mil académicos/as y casi mil trabajadores/as, distribuidos en 13 sedes y 11 regiones. El desafío que presenta este proyecto es estructurar las medidas y acciones que hemos realizado de manera inicial y puntual, en un sistema institucionalizado, co-construido y validado por la comunidad universitaria, con participación triestamental y paritaria, capitalizando las iniciativas particulares de áreas, de manera que los avances se consoliden de manera sustentable. Las principales causas del problema son la **débil gobernanza presente en materia de género, la ausencia de un plan de trabajo integral,**

la incipiente incorporación del enfoque de género en las normativas y su baja articulación, la reducida formación en género (desde el enfoque de la justicia y convivencia social) en el contexto de estereotipos y sesgos que persisten en la Universidad y sociedad, la parcial introducción del enfoque de género en los programas de pre y post grado, en investigación y en Vinculación con el medio y la existencia de brechas en infraestructura. La propuesta contribuirá al medio educativo y social regional y nacional, dado que somos una Universidad de alcance nacional, con una rectora mujer y alta composición de mujeres.

● **OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

Los objetivos de la propuesta deberán responder directamente al problema identificado, donde el objetivo general debe corresponder a la traducción del problema principal y los objetivos específicos a traducción de las causas principales del problema, identificadas en el diagnóstico.

.1.- OBJETIVO GENERAL
Fortalecer la institucionalización (gobernanza, Política de Equidad de Género y normativas) y la gestión integral del cambio hacia una cultura que promueva la igualdad sustantiva de género en la UST, en el marco de los valores del respeto e inclusión y del foco estratégico de la experiencia transformadora de las y los estudiantes, que contribuya a la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario -docencia, investigación, gestión de personas, promoción de la eliminación del acoso sexual y violencia de género, vinculación con el medio e infraestructura- con participación de sus distintos estamentos -estudiantes, trabajadores/as y académicos/as-.

.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Institucionalizar el enfoque de equidad de género , en el marco de la diversidad e inclusión, en la gobernanza, políticas, reglamentos y procesos (de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio) de la UST, que permita avanzar hacia una cultura y prácticas de equidad e igualdad de género, incluyendo su evaluación y retroalimentación periódica.
2. Sensibilizar y promover la cultura del respeto e inclusión desde la perspectiva de género de manera transversal en toda la institución y sus tres estamentos, así como la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual).
3. Implementar acciones orientadas a la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, en el área de docencia y en el proceso de enseñanza-aprendizaje , impulsando un modelo de formación no sexista y de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual).
4. Instalar de forma transversal la perspectiva de género en procesos de gestión de personas -como reclutamiento y selección, evaluación del desempeño-, investigación -liderazgo de proyectos, publicaciones e inclusión del enfoque de género en diseños- y vinculación con el medio -relacionamiento con egresadas-.
5. Diseñar y ejecutar un plan de infraestructura/equipamiento en sedes , orientado a cerrar brechas de género, levantadas a través de procesos participativos.

● **PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES** (duración de 18 meses a 36 meses).

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1 ⁶	Institucionalizar el enfoque de equidad de género, en el marco de la diversidad e inclusión; en la gobernanza, políticas, reglamentos y procesos (de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio) de la UST, que permitan avanzar hacia una cultura y prácticas de equidad e igualdad de género, incluyendo su evaluación y retroalimentación periódica.	
Hitos ⁷	Actividades ⁸	Medios de verificación ⁹
Hito 1: Unidad Nacional y Comités de Género por sedes, decretados y constituidos Mes 1 a Mes 5	Dictación de Decreto Conformación de la Unidad de Género nacional y de los 13 Comités de Género en sede con participación triestamental y paritaria (a lo menos 3 personas por comité) Secretaria Ejecutiva de la Unidad de Género Nacional designada (subdirección del proyecto) Reuniones trimestrales por <i>teams</i> de líderes Comités de Género de todas sedes con integrantes de equipo ejecutivo, con el fin de articular el trabajo, compartir dificultades y buenas prácticas	Decreto de creación de la Unidad de Género nacional y Comités en sedes. Unidad responsable: Secretaria General Mes 5
Hito 2: Revisión de brechas identificadas por diagnóstico interno Mes 2 a Mes 4	Revisión de recomendaciones para el cierre de brechas de normativas y políticas emergidas del primer diagnóstico interno Revisión de las mejores prácticas con IES nacionales de referencia Elaboración de Plan de Acción anual de la Unidad para la actualización de 14 normativas a definir (políticas y reglamentos de los más críticos de áreas de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio) que defina objetivos, acciones, responsables y recursos	Plan de acción de cierre de brechas normativas. Unidad responsable: Dirección ejecutiva y consejo ejecutivo del proyecto Mes 4
Hito 3: Plan de Desarrollo Estratégico y Agenda Nacional de trabajo anual elaborada participativamente con indicadores de seguimiento y control Mes 4 a Mes 9	Conformación de equipo nacional (Unidad y Comités por sedes) con participación triestamental para la elaboración de Plan de Desarrollo Estratégico de la Unidad de Género a 3 años Elaboración participativa de Plan de Desarrollo Estratégico y Agenda Nacional anual (con bajada por sede) con indicadores de seguimiento y control Documento Plan de Desarrollo validado por autoridades de la universidad y representantes de los 3 estamentos y difundido a toda la comunidad académica	Plan de Desarrollo Estratégico y Agenda con hitos anuales de Unidad de Género Nacional y sus contrapartes de sede. Unidad responsable: Dirección ejecutiva y consejo ejecutivo del proyecto Mes 9

⁶ Todos los objetivos específicos deberán comprometer al menos un hito de evaluación de procesos y/o resultados.

⁷ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

⁸ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

⁹ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

<p>Hito 4: Sistema de información y datos internos de género creado que permita actualizar regularmente el diagnóstico de brechas y mejorar la capacidad de análisis de la información que genera la institución.</p> <p>Mes 9 al 20</p>	<p>Articulación entre Vicerrectorías de Aseguramiento de la Calidad, Académica, de Investigación y Postgrado y de Personas, para la generación de reportes regulares de datos desagregados por sexo en brechas claves como segregación de áreas del conocimiento, avance curricular, retención, titulación, liderazgo en investigación, publicaciones, gestión de desempeño, rentas, capacitación, encuestas de clima, entre otros</p>	<p>Informe que acredita que el sistema de información de brechas de género está creado y en funcionamiento Unidad responsable: Dirección ejecutiva y Subdirección del proyecto Mes 20</p>
	<p>Generación de plan de trabajo para el levantamiento regular de brechas de género institucional y contratación de analista</p>	
	<p>Implementación de plan interno de levantamiento de datos o sistema de información y registro en materia de género (plataforma digital) de utilidad para las distintas áreas de la UST, que incluya la instalación de un modelo de recolección de datos permanente</p>	
<p>Hito 5: Políticas y reglamento actualizados año 1.</p> <p>Mes 8 al 12 Primer grupo actualizado (2 políticas y 1 reglamento)</p>	<p>Actualización y formulación de nueva Política Integral de Equidad de Género (que contemple plan operativo de seguimiento y responsables)</p>	<p>2 políticas y 1 reglamento actualizados y aprobados por instancias directivas superiores Unidad responsable: Dirección ejecutiva y Subdirección ejecutiva del proyecto Mes 12</p>
	<p>Actualización de 1 política y 1 reglamento en total (de los más críticos de áreas de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio)</p>	
	<p>Socialización de políticas y reglamento actualizados, incluyendo la Nueva Política de Equidad Género institucional</p>	
<p>Hito 6: Políticas y reglamentos actualizados año 2.</p> <p>Mes 13 al 20 Segundo grupo actualizado (3 políticas y 2 reglamentos)</p>	<p>Actualización de 3 políticas y 2 reglamentos en total (de los más críticos de áreas de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio)</p>	<p>3 políticas y 2 reglamentos actualizados y aprobados por instancias directivas superiores Unidad responsable: Secretaría General Mes 20</p>
	<p>Socialización de políticas y reglamentos actualizados</p>	
<p>Hito 7: Políticas y reglamentos actualizados año 3.</p> <p>Mes 25 al 33 Tercer grupo actualizado (4 políticas y 2 reglamentos)</p>	<p>Actualización de 4 políticas y 2 reglamentos (de los más críticos de áreas de docencia, investigación, gestión de personas y vinculación con el medio)</p>	<p>4 políticas y 2 reglamentos actualizados y aprobados por instancias directivas superiores Unidad responsable: Secretaría General</p>
	<p>Socialización de políticas y reglamentos actualizados y de propuesta empaquetada de mecanismo para el análisis recurrente e inclusión de enfoque de género en futuras políticas y reglamentos (guía del paso a</p>	

	paso para garantizar la inclusión del enfoque de género en ellas)	Mes 33
Hito 8: Procesos y resultados anuales de la institucionalización del enfoque de equidad de género evaluados, como parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la UST.	Verificación de cumplimiento de indicadores en fechas comprometidas en plan de trabajo acordado.	Informe anual de evaluación y monitoreo. Unidad responsable: VR de Aseguramiento de la Calidad
Mes 1-12 Mes 13-24 Mes 25-35	Elaboración del informe anual de evaluación y monitoreo.	Mes 12 Mes 24 Mes 35
Hito 9: Cuenta anual telemática instalada como práctica y rendida para difundir los avances en la agenda de equidad e igualdad de género de la UST.	Unidad de Género instala la práctica de dar cuenta anual a la comunidad universitaria del avance de la agenda de equidad e igualdad de género, que contempla mecanismos de análisis, monitoreo del proceso y de evaluación de resultados.	Documento con cuenta anual o registro gráfico de cuenta telemática Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto
Mes 12 (primera cuenta) Mes 24 (segunda cuenta) Mes 36 (tercera cuenta)	Al instalarla como práctica recurrente, se realizará cada año calendario	Mes 12 Mes 24 Mes 36

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2	Sensibilizar y promover la cultura del respeto e inclusión desde la perspectiva de género de manera transversal en toda la institución y sus tres estamentos, así como la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual)	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Plan comunicacional interno y plan de fomento de participación triestamental diseñado, socializado y difundido por medio de eventos sistemáticos y recurrentes Mes 3 a 12	Definición y conformación de equipo de trabajo institucional y de expertos(as) externos(as), para apoyar tanto el plan de comunicaciones interno como el plan de participación triestamental. Levantamiento de opiniones de la comunidad UST sobre los desafíos comunicacionales para transversalizar el enfoque de la equidad de género y prevención de la violencia de género, utilizando la metodología de innovación abierta. Diseño de plan y campaña nacional de comunicaciones para la instalación de una cultura organizacional de equidad de género, que considere un relato que busque sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre los valores del respeto e inclusión, principales problemas, barreras y brechas de género, así como los desafíos para la igualdad de género. Se contempla el uso de los siguientes mecanismos: buzón de sugerencias, <i>links</i> a sitios de interés, alojamiento de cápsulas, <i>emailing</i> , redes sociales	Informe con plan de participación triestamental y plan de comunicaciones nacional, con a lo menos 3 productos mediáticos (cápsulas, gigantografías y otras a definir participativamente) Unidad responsable: Dirección Nacional de Comunicaciones Mes 12

	(RRSS) sociales y folletos impresos en sede, entre otros.	
<p>Hito 2: Plan anual y campaña de socialización y difusión comunicacional de la cultura del respeto e inclusión, con orientación a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género implementados</p> <p>Mes 13 al 24 (primera campaña)</p> <p>Mes 25 al 36 (segunda campaña)</p>	<p>Revisión y readecuación de plataformas y medios comunicacionales de la institución, de acuerdo con nuevo plan comunicacional en materia de respeto, inclusión y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género</p> <p>Implementación de plan y estrategias comunicacionales definidos que permita sensibilizar sobre la perspectiva de género y la cultura del respeto e inclusión tanto interna como externamente a la institución. La que se replicará de manera permanente en los años sucesivos, recogiendo los <i>inputs</i> de las evaluaciones realizadas.</p>	<p>Reporte (con periodicidad anual) de actividades del Plan de comunicaciones y cultura del respeto e inclusión de género implementadas, que contenga actividades implementadas (soportes) y públicos a los que llegó</p> <p>Unidad responsable: Dirección Nacional de Comunicaciones</p> <p>Mes 24</p> <p>Mes 36</p>
<p>Hito 3: Plan y campaña de socialización y difusión comunicacional de la cultura del respeto e inclusión, con orientación a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género evaluados</p> <p>Mes 24 al 26</p>	<p>Evaluación de plan anual y estrategias comunicacionales desplegadas, para su afinamiento y actualización permanente, a través de <i>focus group</i> y encuestas, la que se replicará de manera recurrente en los años sucesivos</p> <p>Producción de videos testimoniales de los 3 estamentos para comunicar resultados del proceso de participación, socialización y comunicación (de las 13 sedes)</p>	<p>Informe de evaluación de campaña comunicacional con recomendaciones de ajustes</p> <p>Unidad responsable: Dirección Nacional de Comunicaciones</p> <p>Mes 26</p>
<p>Hito 4: Cursos de formación y sensibilización para funcionarios/as, académicos/as, directivos/as y estudiantes diseñados e implementados</p> <p>Mes 7 al 18</p>	<p>Diseño de curso <i>on-line</i> de enfoque de género, construcción de relaciones de género, masculinidades críticas y nuevas políticas institucionales -incluyendo política integral contra el Acoso Sexual, Modelos de Prevención y de Sanción (mecanismos de atención de personas víctimas, canales, procedimientos y acompañamiento en procesos de denuncia, derivación y trabajo en red)- para estudiantes de la UST.</p> <p>Diseño de un curso <i>on-line</i> de construcción de relaciones de género y nuevas políticas institucionales -incluyendo política integral contra el Acoso Sexual, Modelos de Prevención y de Sanción (mecanismos de atención de personas víctimas, canales, procedimientos y acompañamiento en procesos de denuncia, derivación y trabajo en red)- para directivos/as y académicos/as y funcionarios/as de la institución.</p>	<p>Reportes con diseño y registros de dictación de cursos <i>on-line</i> para estamento a) estudiantes y b) trabajadores/as y directivos de la institución, considerando inscripciones, asistentes y contenidos.</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Mes 18</p>

	<p>Dictación de curso <i>on-line</i> señalado al estamento estudiantil de la universidad.</p> <p>Dictación de curso <i>on-line</i> señalado a directivos/as y académicos/as y funcionarios/as de la universidad.</p>	
<p>Hito 5: Cursos de formación y sensibilización para funcionarios/as, académicos/as, directivos/as y estudiantes evaluados</p> <p>Mes 19 al 24</p>	<p>Evaluación de ambos cursos, incluyendo instrumentos de medición de adquisición de contenidos y satisfacción de los/as asistentes.</p> <p>Empaquetamiento de contenidos y metodología de curso para su posterior dictación a-sincrónica</p>	<p>Informe de evaluación de ambos cursos, recomendaciones de ajuste y empaquetamiento para posterior implementación a-sincrónica</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva y Subdirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Mes 24</p>
<p>Hito 6: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES realizado (formato anual)</p> <p>Mes 1 a 12</p>	<p>Identificación de unidades de género de otras IES con quienes generar una vinculación permanente, para generar alianzas, aprendizajes y colaboración (en Santiago y regiones)</p> <p>Generación de instancia de coordinación con agenda compartida</p> <p>Realización anual de encuentro/seminario para la discusión y revisión de mejores prácticas y publicación de ponencias y lecciones aprendidas (año 1 Santiago)</p>	<p>Reporte de resultados de encuentro/seminario: mejores prácticas, publicación de ponencias y lecciones aprendidas</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Meses 12</p>
<p>Hito 7: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES realizado (formato anual)</p> <p>Mes 13 a 24</p>	<p>Realización anual de encuentro/seminario para la discusión y revisión de mejores prácticas y publicación de ponencias y lecciones aprendidas (año 2 Concepción)</p>	<p>Reporte de resultados de encuentro/seminario: mejores prácticas, publicación de ponencias y lecciones aprendidas</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Meses 24</p>
<p>Hito 8: Encuentro anual entre unidades de género equivalentes de IES realizado (formato anual)</p> <p>Mes 25 al 36</p>	<p>Realización anual de encuentro/seminario para la discusión y revisión de mejores prácticas y publicación de ponencias y lecciones aprendidas (año 3 La Serena)</p>	<p>Reporte de resultados de encuentro/seminario: mejores prácticas, publicación de ponencias y lecciones aprendidas</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Meses 36</p>

Hito 9: Procesos y resultados anuales de la sensibilización frente a la cultura del respeto e inclusión de género en los diferentes estamentos de la institución evaluados, como parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la UST. Mes 1-12 Mes 13-24 Mes 25-35	Aplicación de metodologías mixtas para evaluar la sensibilización.	Informe anual de evaluación y monitoreo. Unidad responsable: Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad Mes 12 Mes 24 Mes 35
	Elaboración del informe anual de evaluación y monitoreo.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3	Implementar acciones orientadas a la incorporación y transversalización de la perspectiva de género, en el área de docencia y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, impulsando un modelo de formación no sexista y de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género (incluyendo aquella basada en la identidad de género y orientación sexual).	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género al Modelo de Formación UST elaboradas Mes 13 al 24	Revisión del estado del arte para recoger las claves de modelos formativos con perspectiva de género en IES	Informe con revisión analítica, estado del arte y recomendaciones para incluir perspectiva de género en modelo formativo UST Unidad responsable: Dirección General Académica UST Mes 24
	Elaboración de informe con recomendaciones a la Vicerrectoría Académica, Investigación y Postgrado sobre el enfoque de género en modelos formativos	
	Actualizar el Modelo Formativo UST de acuerdo con recomendaciones previas para incorporar el enfoque de género	
Hito 2: Programas de asignaturas de carreras de pre y post grado rediseñados para garantizar la introducción de contenidos relativos a enfoque de género, derechos humanos, violencia y discriminación de género. Mes 13 a 24	Catastro de programas de asignatura de pre y post grado que tienen o podrían tener contenidos relativos a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	Programas modificados de asignaturas seleccionadas Unidad Responsable: Dirección General Académica Mes 24
	Rediseño de asignaturas de programas de pre y post grado que aún no incorporan contenidos relativos a derechos humanos, violencia y discriminación de género.	
	Evaluación de las adecuaciones realizadas (encuestas y <i>focus group</i> a estudiantes y docentes). Año 2.	
Hito 3: Talleres formativos para el cuerpo académico en educación no sexista	Diseño de talleres laboratorio experienciales (mixto) para el cuerpo académico (muestra de todas las áreas del conocimiento) en torno a la educación no sexista y curriculum oculto	Informe escrito y fotográfico de talleres ejecutados (1 por sede al semestre), con

asociada a las prácticas docentes diseñados, implementados y evaluados Mes 19 al 30	Implementación de talleres experienciales (mixto) para el cuerpo académico en torno a la educación no sexista y curriculum oculto	metodología experiencial a cuerpo académico, de carácter presencial (con alcance de al menos 260 docentes) Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del proyecto Mes 30
	Evaluación de talleres experienciales (mixto) para el cuerpo académico en torno a la educación no sexista y curriculum oculto	

OBJETIVO ESPECÍFICO N°4	Instalar de forma transversal la perspectiva de género en procesos de gestión de personas -como reclutamiento y selección, evaluación del desempeño-, investigación -liderazgo de proyectos, publicaciones e inclusión del enfoque de género en diseños- y vinculación con el medio -relacionamiento con egresadas-	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
Hito 1: Plan de incorporación de la perspectiva de género en procesos de gestión de personas diseñado, implementado y evaluado Mes 19 al 30	Selección de 2 procesos de gestión de personas para incorporar de manera transversal la perspectiva de género Actualización y operacionalización de mecanismos de 2 procesos seleccionados para asegurar su implementación y seguimiento Evaluación de resultados de implementación de actualización de 2 procesos de gestión de personas, para asegurar cierre de brechas de género detectadas	Informe de diseño, implementación y evaluación de Plan para incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto y Vicerrectoría de Personas Mes 30
Hito 2: Plan para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la investigación, que permita reducir brechas detectadas y fomentar investigaciones con enfoque de género diseñado e implementado Mes 7 al 18	Elaboración e implementación de plan de trabajo para reducir brechas de género detectadas en I+D+i en diagnóstico previo (siendo críticas las brechas en liderazgo de proyectos externos y publicaciones al año y per cápita) Introducción de cláusula en bases concursables que otorguen puntuación a proyectos con enfoque de género, liderados por investigadoras y composición paritaria, que aporte al fomento de la investigación con enfoque de género (tesis de pre y post grado, proyectos con fondos internos y proyectos con fondos externos) Realización de capacitaciones <i>on line</i> en metodologías de investigación cuantitativas y cualitativas usando enfoque de género a la comunidad académica de la UST (estudiantes tesistas y académicos/as investigadores/as)	Reporte de resultados de plan para reducir brechas de género en I+D+i y aumento del número de investigaciones usando el enfoque de género Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto y Dirección General de Investigación aplicada e Innovación (DGIaI) Mes 18
Hito 3: Plan para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la investigación, que permita reducir brechas	Evaluación del efecto de medidas para reducir brechas de género en I+D+i en UST y de plan de fomento a la investigación con enfoque de género	Informe de resultados de evaluación de medidas para reducir brechas de género en investigación

detectadas y fomentar investigaciones con enfoque de género evaluado Mes 18 al 24		(publicaciones, liderazgo en proyectos e investigaciones con enfoque de género) Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto y Dirección General de Investigación aplicada e Innovación (DGIAl) Mes 24
Hito 4: Programa para el fomento de la Inserción Laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género en el marco de la Vinculación con el Medio diseñado e implementado Mes 19 al 30	<p>Planificación y ejecución de ciclo de talleres/webinars virtuales sobre inserción laboral con enfoque de género, destinado a estudiantes de último año y egresadas de carreras con menor tasa de empleabilidad, mayores índices de insatisfacción laboral (encuesta UDLA/UST) y alta presencia de mujeres (como facultades de ciencias sociales, salud y recursos naturales y medicina veterinaria).</p> <p>Diseño y ejecución de programa de mentorías para la empleabilidad para estudiantes mujeres seleccionadas de últimos años (incluyendo contenidos, método de selección y capacitación de mentoras, método de postulación y selección de mentoreadas, y campañas de difusión)</p> <p>Capacitación en metodología mentor(a)/mentoreada con perspectiva de género a ser utilizada de manera estandarizada por mentores/as</p> <p>Diseño y ejecución de programa de creación y articulación de redes disciplinares de alcance nacional para la empleabilidad, para estudiantes mujeres de últimos años que incluya a egresadas y potenciales empleadores</p>	<p>Reporte semestral de Programa de Fomento a la Inserción Laboral y empleabilidad, considerando: iniciativas ejecutadas, estudiantes y egresadas participantes, personas ejerciendo rol de mentores/as</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto y Vicerrectoría de Vinculación con el medio</p> <p>Mes 24 y mes 36</p>
Hito 5: Programa para el fomento de la Inserción Laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género en el marco de la Vinculación con el Medio evaluado Mes 30 al 36	<p>Evaluación integral (cualitativa por medio de <i>focus group</i> y cuantitativa) de programa de fomento a la inserción laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género</p>	<p>Informe de evaluación cuantitativa (incluyendo de satisfacción) y cualitativa</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto y Vicerrectoría de Vinculación con el medio</p> <p>Mes 36</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO N°5	Diseñar y ejecutar un plan de infraestructura/equipamiento en sedes, orientado a cerrar brechas de género, levantadas a través de procesos participativos.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación

<p>Hito 1: Diagnóstico participativo de brechas de género en infraestructura utilizando metodología de innovación abierta por sede realizado</p> <p>Mes 6 a 9</p>	<p>Capacitación en metodología de innovación abierta al comité de género de cada sede.</p> <p>Definición de requerimientos a través de instancias participativas para el desarrollo de proyectos de infraestructura y equipamiento para el cierre de brechas de género detectadas</p> <p>Construcción y recopilación de fichas de propuestas de proyectos de infraestructura y equipamiento por sede para el cierre de brechas detectadas</p>	<p>Portafolio con todas las Fichas de propuestas.</p> <p>Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del Proyecto y Dirección Nacional de Infraestructura UST</p> <p>Mes 9</p>
<p>Hito 2. Proyectos piloto de cierre de brechas seleccionados y prediseñados</p> <p>Mes 9 a 10</p>	<p>Definir un comité <i>ad-hoc</i> desde la Unidad de Género para seleccionar propuestas a ejecutar por sede de acuerdo con el presupuesto disponible</p> <p>Selección de iniciativas piloto (incluye 3 pilotos de proyectos tales como construcción de baños nuevos no binarios; baños mixtos; salas de extracción de leche materna; instalación de mudadores en baños; dispensador de productos de higiene femenina y preservativos; entre otros), a través de un proceso participativo</p> <p>Formulación de proyectos de pilotos seleccionados</p>	<p>Portafolio con Fichas de propuestas seleccionadas y obras prediseñadas</p> <p>Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del Proyecto y Dirección Nacional de Infraestructura</p> <p>Mes 10</p>
<p>Hito 3: Etapa de prefactibilidad diseñada</p> <p>Mes 11 a 18</p>	<p>Llevar a etapa de prefactibilidad con presupuesto ajustado las alternativas seleccionadas</p> <p>Socializar con las comunidades de cada sede las alternativas definitivas</p>	<p>Portafolio de proyectos con prefactibilidad y ficha presupuestaria</p> <p>Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del Proyecto y Dirección Nacional de Infraestructura</p> <p>Mes 18</p>
<p>Hito 4: Obras ejecutadas</p> <p>Mes 19 al 24 (grupo 1)</p> <p>Mes 25 al 33 (grupo 2)</p>	<p>Ejecución de obras en sedes</p>	<p>Portafolio de obras ejecutadas</p> <p>Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del Proyecto y Dirección Nacional de Infraestructura</p> <p>Mes 22</p> <p>Mes 33</p>
<p>Hito 5: Obras ejecutadas y evaluadas (satisfacción y usabilidad)</p> <p>Mes 28 a 34</p>	<p>Incluir preguntas específicas en la Encuesta de satisfacción estudiantil</p> <p>Realización de entrevistas semi estructuradas evaluando infraestructura/cultura</p>	<p>Informe de resultados de encuesta y de entrevistas semiestructuradas</p> <p>Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto</p> <p>Mes 34</p>

- **INDICADORES¹⁰ DE LA PROPUESTA**

Defina indicadores que permitan medir, al menos, la eficacia de los objetivos específicos del proyecto (no se busca que los indicadores midan el cumplimiento de los hitos ni actividades). Se entenderá por eficacia el grado de cumplimiento de los objetivos de un programa o proyecto. Dicho de otra forma, mide los logros entre lo planificado y lo obtenido o, en qué medida se está cumpliendo con los objetivos¹¹. Así, se debe considerar mínimo un indicador y un máximo de tres indicadores por objetivo específico.

En el caso de aquellos indicadores que midan resultados en torno a beneficiarios directos o indirectos del proyecto, se espera que, en lo posible, se desagreguen por sexo. De igual manera, considerar -si corresponde- indicadores de inclusión de personas con discapacidad.

Objetivo específico	Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Línea base	Meta año 1	Meta año 2	Meta año 3	Medio de Verificación ¹²
OE1	Número de políticas actualizadas con perspectiva de género	Cantidad acumulada de políticas actualizadas	0	2	5	9	Documentos de Políticas actualizadas y decretadas, por etapas: Política de Equidad de Género; de Investigación; de Postgrado; de Incentivo carrera académica; de Inclusión y diversidad; de Evaluación de desempeño; de Reclutamiento y selección; de Vinculación con el Medio; de Egresadas y Egresados. Unidad responsable: Secretaría General
OE1	Número de reglamentos actualizados con perspectiva de género	Cantidad acumulada de reglamentos actualizados	0	1	3	5	Documentos de Reglamentos actualizados y decretados, por etapas: Reglamento de convivencia y responsabilidad disciplinaria de la comunidad UST; Académico de los estudiantes de la UST; del Académico; del Estudiante de

¹⁰ Los indicadores son herramientas que entregan información cuantitativa respecto del nivel de logro alcanzado por un proyecto, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este. Un indicador establece una relación entre dos o más variables, la que, comparada con períodos anteriores, productos (bienes o servicios) similares o una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño en el proyecto.

¹¹ De la Fuente, Jorge: "Cómo se construye un Indicador de Desempeño", Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile.

¹² Los medios de verificación son la evidencia concreta que permite acreditar el logro de cada uno de los indicadores. Debe presentarse un único medio de verificación preciso por indicador.

							Postgrado; entre otros. Unidad responsable: Secretaría General
OE1	Existencia y validación Unidad de Género Nacional y Comités por sede	Cantidad	1 (Comité de género nacional al provisorio no decretado)	1 + 13	1 + 13	1 + 13	Decreto de la Unidad de Género Nacional y Comités de Género por sede operativos Unidad responsable: Secretaría General
OE1	Participación de mujeres en publicaciones de investigación	Porcentaje de publicaciones realizadas por mujeres	23%	25%	27%	29%	Informes anuales Dirección General de Investigación aplicada e Innovación. Unidad responsable: Dirección General de Investigación aplicada e Innovación.
OE2	Efectos de campaña comunicacional y de cursos formativos y de sensibilización en cultura del respeto a la diversidad de género y no violencia	Encuesta de percepción previa (acerca de estereotipos, sesgos, etc.) y post campaña interna y participación en cursos	0	Encuesta línea base percepciones	Mejora porcentaje de percepción sobre respeto, diversidad, género entre aplicaciones en 10% en Hombres y 10% en Mujeres	Mejora porcentaje de percepción sobre respeto, diversidad, género entre aplicaciones en 15% en Hombres y 15% en Mujeres	Informe de resultados aplicación encuestas (datos nacionales y desagregados por sede) Unidad responsable: Dirección Nacional de Comunicaciones
OE2	Número de trabajadores/as, académicos/as, directivos/as, y estudiantes que asisten a talleres de capacitación y que se sensibilizan y forman en una cultura de la igualdad de género, diversidad e inclusión	Cantidad anual de asistentes a talleres	0	0	1.700 (50% M y 50% H)	3.000 (50% M y 50% H)	Nómina de asistentes a talleres Unidad responsable: Dirección Ejecutiva del proyecto
OE2	Número de IES participantes en instancias de coordinación de equidad de género con UST	Cantidad acumulada de IES (sin contar UST) en instancia de coordinación	0	3	5	7	Informe de participación de IES en encuentros/seminarios por año. Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto

OE3	Número de programas de pre y postgrado que incorporan contenidos asociados a derechos humanos, violencia y discriminación de género	% acumulado de programas de pre y post grado que incorporan contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género	0	100%	100%	100%	Programas de asignaturas modificadas alojadas en programas de pre y post grado Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto
OE3	Número de docentes formados en educación no sexista y curriculum oculto	Cantidad de docentes formados acumulada	0	0	130 (50% H y 50% M)	260 (50% H y 50% M)	Prueba de contenidos ex post aprobada con resultados de formación de totalidad de asistentes Unidad responsable: Dirección ejecutiva del proyecto
OE 4	Número de procesos de gestión de personas que incorporan transversalmente el enfoque de género	Cantidad acumulada de procesos actualizados	0	0	1	2	Nuevos Manuales de 2 procesos de gestión de personas elaborados, implementados y evaluada su eficacia y pertinencia Unidad responsable: Vicerrectoría de Personas
OE4	Número de mentoreadas para la empleabilidad, con enfoque de género (también se aplicará evaluación cualitativa de proceso)	Cantidad acumulada de mentoreadas	0	0	130	260	Informe con Nómina de mentoreadas y resultados de evaluación cualitativa Unidad responsable: Vicerrectoría de Vinculación con el medio
OE5	Plan de infraestructura y equipamiento para reducción de brechas de género	% de avance de obras	0	0%	40%	100%	Reporte anual de obras ejecutadas (registros fotográficos) Unidad responsable: Dirección Nacional de Infraestructura

• MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA (MÁX. 5 PÁGINAS).

.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO

El proceso de transformación institucional, con componentes de tipo procedimental, cultural, formativo y material, que impulsa la presente propuesta será liderado, promovido y monitoreado desde su máxima autoridad, la Rectora Nacional. La universidad, por sus tamaño, alcance y existencia de una proporción importante de mujeres en cargos directivos académicos y administrativos, tiene la responsabilidad, voluntad y desafío de estar a la vanguardia en la promoción e implementación de acciones pro igualdad de género a nivel nacional y, por tanto, la Unidad de Género, órgano que se creará al inicio del proyecto, compuesta por un directorio paritario y triestamental, encabezada operativamente por una directora y subdirectora, le reportará directamente a Rectoría Nacional. El proyecto será dirigido por la actual directora del Centro CIELO, adscrito a la FACSOC, la Dra. Pamela Caro (22 horas de dedicación, con 28 años de trayectoria en estudios de género y 9 años en la UST, con contrato indefinido), contará con una Subdirectora, la abogada Marta Gamboa con (con 22 horas de dedicación al proyecto) y contratará por 36 meses con los fondos solicitados en el proyecto a una persona para asumir la coordinación ejecutiva del proyecto (media jornada), con experiencia demostrada de a lo menos 3 años en género y educación superior. Así mismo, se contratará por plazo de 32 meses a profesional de apoyo 1 (media jornada), persona con experiencia demostrada (de a lo menos 2 años) en comunicaciones, alianzas estratégicas y género, quien apoyará a la subdirectora y directora en la dimensión comunicacional interna y externa del proyecto y que se relacionará con la Dirección Nacional de Comunicaciones y Extensión; y profesional de apoyo 2, persona con experiencia en el análisis de datos y gestión operativa de proyectos con enfoque de género, por 32 meses (media jornada), quien colaborará en el levantamiento permanente de data, acopio y sistematización de información propia de la gestión de indicadores y medios de verificación.

La Dirección Ejecutiva del proyecto reportará a un Consejo Directivo constituido por la Rectora Nacional; la Secretaria General; el Vicerrector Académico de Investigación y Postgrado; la Vicerrectora de Comunicaciones, Vinculación con el Medio y estudiantes; el Vicerrector de Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad; y la decana de FACSOC. El Consejo Directivo ejercerá un rol supervisor sobre los procesos y resultados del proyecto en sus distintas fases, resguardando el logro de sus metas, plazos y presupuestos.

Asimismo, el Consejo Directivo velará por la sustentabilidad del proyecto una vez concluido, mediante su adecuada inserción en la institucionalidad de la UST. En concreto, la Unidad de Género nacional quedará conformada e instalada como una unidad estable dentro de la universidad, su subdirección ejecutiva (profesional *ad hoc*) será financiada por fondos propios; lo mismo ocurrirá con el Consejo Directivo del Proyecto, que, luego de los primeros 36 meses de ejecución, pasará a llamarse, Consejo Directivo de la Unidad de Género. Los Comités de Género por sede seguirán activos, con planes de trabajo anuales, que respondan a la pertinencia de las regiones y territorios, que permitan dar continuidad a los resultados y logros alcanzados. Por otro lado, se mantendrá de manera estable, institucionalizados en las políticas, mecanismos e incentivos, los siguientes aspectos: a) Para movilizar mayor equidad de género en investigación, se mantendrán las cláusulas en las bases de los concursos internos que valoren la incorporación de la perspectiva de género, liderazgo de investigadoras y conformación paritaria de equipos; b) en las normativas actualizadas (políticas y reglamentos) se institucionalizará procesos internos participativos y horizontales, especialmente en la Política de Equidad de Género, lo que incluirá instancias permanentes de consulta y co construcción con estudiantes, trabajadores/as y académicos/as (al menos una vez cada dos años); c) se mantendrá una participación estable en instancias de coordinación con Unidades de Género de otras IES de nivel nacional y en regiones (en aquellas en que exista articulación); d) se mantendrá la búsqueda permanente de mejores prácticas a nivel nacional e internacional; e) se mantendrá una participación activa en organismos como "Alianza Mujeres en la Academia" (UDLA, UST, U. Diego Portales, U. de Chile, USACH, U. de Los Andes, U del Desarrollo, U. Adolfo Ibáñez, U. Mayor, P.U.Católica, U. Alberto Hurtado, y U. Central); f) se formalizarán alianzas con instituciones como Comunidad Mujer, Centro de Estudios de la Mujer -CEM- o gremios empresariales regionales, con los cuales se pueda firmar convenios de colaboración, como ya lo tenemos con la SEREMIA RM del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Estos seis mecanismos contribuirán a darle continuidad y sustentabilidad a los resultados y efectos alcanzados.

La directora del proyecto, trabajadora social y PhD en estudios americanos, directora e investigadora del Centro CIELO, reportará bimensualmente al Consejo Directivo sobre los avances de este, sus hitos, los

resultados de cada uno de sus objetivos y su estado financiero. La directora orientará, además, a los distintos actores y equipos ejecutores de las actividades del proyecto, y supervisará la implementación y adecuación de las estrategias que permitan la articulación en los distintos niveles institucionales para el logro de sus metas, objetivos, actividades e hitos.

La subdirección del proyecto trabajará de manera coordinada con cada una de las partes involucradas y, además, cumplirá el rol de Secretaria Ejecutiva de la nueva Unidad de Género a nivel nacional. Así mismo, coordinará la implementación de los Comités de Género en cada una de las 13 sedes de la UST. Este doble rol permitirá una adecuada instalación y articulación del enfoque de equidad e igualdad de género con los mecanismos de participación triestamentales que se buscan en el proyecto, y le permitirá perdurar en el tiempo. El rol de los Comités de Género permanentes, dirigidos por los/as Rectores/as de Arica, Iquique, Antofagasta, La Serena, Viña del Mar, Santiago, Talca, Concepción/Los Ángeles, Temuco, Valdivia, Osorno y Puerto Montt, permitirán dar respuesta a necesidades locales, velar por la pertinencia territorial y difundir buenas prácticas entre sedes e instituciones de Santo Tomás (incluyendo IP y CFT). Así, los Comités de Género articularán iniciativas regionales de levantamiento y cierre de brechas, análisis y discusión sobre los enfoques en curso en torno a la equidad e igualdad de género, no violencia, diversidad (incluyendo la sexual y de género) e inclusión. Para asegurar una ejecución coordinada, y una articulación permanente, se utilizará el modelo de telepresencialidad, lo que en nuestra institución resulta de alto impacto y relevancia, debido a su amplia presencia territorial.

La estructura y gobernanza del proyecto considera tres niveles de articulación jerárquica: 1. Nivel Directivo, representado por el Consejo Directivo (compuesto por 8 personas -rectora, 4 vicerrectores/as, secretaria general y decana FACSOC); 2. Nivel Ejecutivo, a cargo de la Dirección Ejecutiva y subdirección del proyecto, con participación de 2 profesionales de apoyo (comunicaciones, datos y gestión operativa, ambos con experiencia en género); 3. Nivel de Coordinación operativo de áreas (de acuerdo a los 5 OE del proyecto) constituido por integrantes del nivel ejecutivo, coordinadores/as de OE (incluyendo ayudantes estudiantes) y Comités de Género de sedes. En la etapa de instalación del proyecto y de conformación de los Comités de Género por sedes (primeros 4 meses) se iniciará la constitución de equipos de trabajo intersedes por OE con paridad e interdisciplinariedad, quienes serán liderados articuladamente por dirección ejecutiva de proyecto (directora o subdirectora) y coordinador/a de cada OE.

El soporte operativo estará dado por la Vicerrectoría de Administración y Finanzas de la institución, quien apoyará al equipo ejecutivo para la correcta administración financiera. Para el caso del objetivo específico 1, el soporte operativo lo realizará el equipo de abogados/as de la secretaría general. Para el objetivo específico 2, el soporte operativo lo realizará la Dirección Nacional de Comunicaciones, cuya dependencia es de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones. Para el objetivo específico 5, el soporte operativo será prestado por la Dirección de Infraestructura dependiente de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos y Tecnologías de la Información -VRATI- y la organización de *focus group* y actividades con estudiantes recibirá soporte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. A la vez, la inserción y el relacionamiento con las Vicerrectorías de la institución es de vital importancia para asegurar que el modelo de trabajo en género quede instalado en la UST, se adecúe a los desafíos que presentan las transformaciones sociales y legales, y genere una reflexión crítica constante que le permite aportar al desarrollo de objetivos país, como el de acortar las brechas de género en las IES, en todas las regiones donde UST tiene sedes.

2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

En la ejecución del proyecto, según los objetivos y las actividades respectivas, participarán investigadores/as y miembros de los equipos de gestión académica y directiva, trabajadores/as, académicos/as de planta y adjuntos, y estudiantes de las sedes. Para ello, la articulación entre la Unidad de Género Nacional y los Comités de Género de cada sede será una tarea relevante de la Secretaría Ejecutiva/Subdirección del proyecto, apoyada por la Directora del Proyecto, los/as dos profesionales de apoyo, Comité Directivo y coordinadores/as de OE. La Dirección Nacional de Comunicaciones y la Vicerrectoría de Recursos Académicos y Tecnologías de la Información, serán esenciales para facilitar y asegurar la comunicación y articulación efectiva entre los distintos actores del proyecto a través del uso de plataformas de comunicación que la UST ya utiliza (tanto sincrónicas -Teams- como asincrónicas -Moodle y Sharepoint-) y redes sociales, para sostener reuniones y materializar el trabajo virtual de los equipos; entregar y recibir información; y contar con soporte administrativo para coordinar las distintas reuniones y actividades.

La amplitud geográfica de la universidad así como su modelo matricial, requieren del uso de mecanismos eficientes de comunicación, articulación y participación para lograr el avance del proyecto en los plazos establecidos, y el logro de las metas y objetivos específicos. Para ello, el proyecto contempla 3 mecanismos, que estarán basados en un sistema de información bidireccional fluida y frecuente, que contempla reuniones presenciales o tele presenciales estructuradas, con agendas preestablecidas y minutas que registren los acuerdos, con la siguiente periodicidad:

Mecanismo 1: En el caso del equipo de coordinación institucional (directora proyecto, subdirectora y 2 profesionales de apoyo), las reuniones serán quincenales bajo un modelo de planificación efectiva que incluya organización de tareas en base a *carta gantt* y reportes de cumplimiento de hitos frecuentes y críticos.

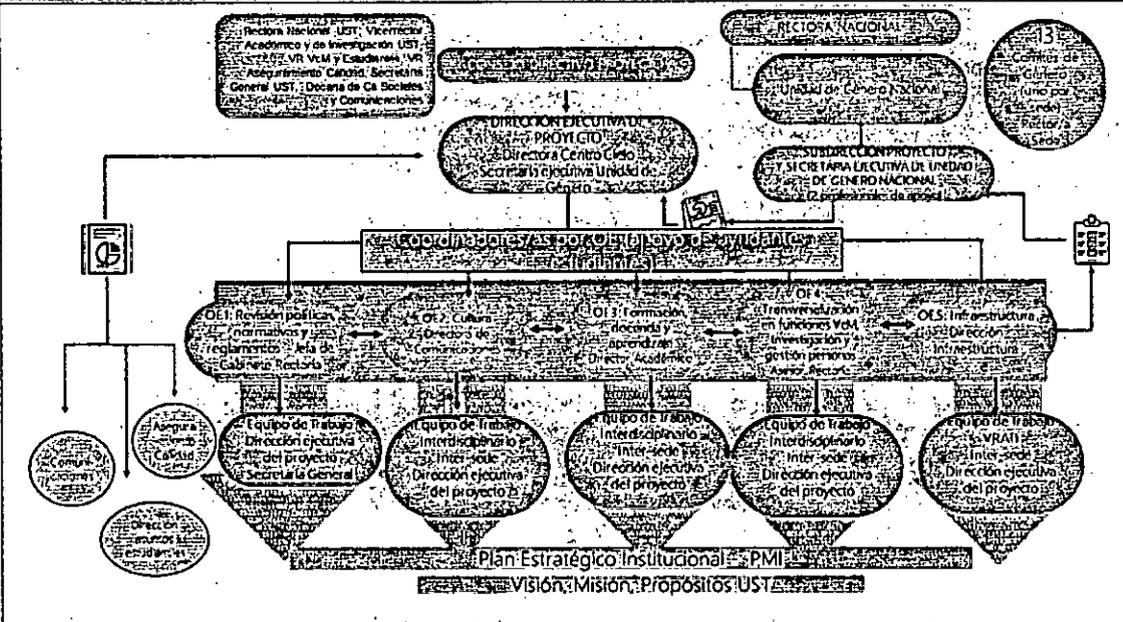
Mecanismo 2: En el caso del equipo ejecutivo (9 personas más 11 rectores/as de sede) se realizarán reuniones bimensuales por teams, con el fin de mantener informados especialmente a los rectores/as, quienes serán los responsables de instalar, coordinar y dar seguimiento a los Comités Regionales de Género.

Mecanismo 3: El equipo directivo del proyecto, liderado por la Rectora Nacional y compuesto por 4 vicerrectores/as, la Secretaria General, la Decana de FACSOC más la directora del proyecto, se reunirá presencialmente o via *teams* trimestralmente con el fin principal de tomar decisiones, asesorar y dar seguimiento al devenir del proyecto en su desenvolvimiento normal, así como frente a imprevistos.

Bajo este modelo de articulación del proyecto, basado en estos 3 mecanismos, en el que se establece claramente y socializa las relaciones de dependencia y roles de los distintos actores del proyecto, se gestionará la implementación práctica de la propuesta, orientada a garantizar el buen desarrollo y cumplimiento de hitos, objetivos específicos y actividades. Respecto a cada objetivo específico se elaborará una *carta Gantt* accesible a todos/as los/as integrantes del proyecto que servirá de guía para el avance de éste en los plazos establecidos, la que se operacionalizará semestralmente.

Adicionalmente, como un recurso permanente de apoyo, se contará con repositorios electrónicos que permitirán compartir documentos y trabajar conjuntamente en ellos en forma virtual. Todos elementos que se han insertado en la práctica de la virtualidad.

3. DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN



4. MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

El Modelo de Gestión del Proyecto está basado en mecanismos de aseguramiento de la calidad (mejora continua). Para ello, la UST cuenta con una definición de política de aseguramiento de la calidad y aplica el modelo PEER (Planificar, Ejecutar, Evaluar y Retroalimentar) como mecanismo de mejora continua de sus procesos. Las actividades del proyecto serán monitoreadas en sus avances por las/os líderes del mismo, y serán evaluadas periódicamente como parte de la aplicación del modelo PEER, el que contempla la identificación de

recursos, actividades, consecuencias y resultados de los programas (objetivo/actividad). A partir de esto se identifican preguntas de evaluación e instrumentos de medición para responderlas. Para una adecuada evaluación, además, contaremos con mecanismos estandarizados y de visualización clara del avance de los objetivos del proyecto. El mecanismo para analizar, monitorear y evaluar el objetivo general -fortalecer la institucionalización y gestión integral del cambio hacia una cultura que promueva la igualdad sustantiva de género, que contribuya a la transversalización del enfoque-, será por medio del cumplimiento de sus objetivos específicos y resultados, pues así fue operacionalizado y tributan a su cumplimiento; ello en el marco del modelo de aseguramiento de la calidad con foco en la mejora continua.

En el caso particular de los OE propuestos, los mecanismos son diferentes y se especifican a continuación:

Mecanismo OE1: Análisis, monitoreo de proceso y evaluación de resultados de la institucionalización del enfoque de la equidad de género en UST a través de verificación de cumplimiento de indicadores de indicadores comprometidas en plan de trabajo acordado (unidad de género mes 3 y prodecimientos actualizados de forma gradual en los 3 años). Unidad a cargo y plazos: Jefa de Gabinete de Rectoría y Dirección Ejecutiva del proyecto. Se requiere de un vínculo cercano a las vicerrectorías y Secretaría General de la UST definiendo los ajustes que recomienda el primer diagnóstico de género interno institucional (en curso) a 14 documentos normativos críticos. Asimismo, basará su trabajo monitoreando lo ya avanzado en otras IES (en términos de sus políticas y reglamentos críticos) y definirá un programa de ajuste y actualización normativa que deberá ser aprobado por el Comité Directivo. Como práctica instalada, se espera que el trabajo de revisión normativa sea desarrollado de manera permanente por la Unidad de Género de cara al *benchmark*.

Mecanismo OE2: Análisis, monitoreo de proceso y evaluación de resultados del aumento de la sensibilización frente a la cultura del respeto e inclusión de género en los tres estamentos, incluyendo la prevención en acoso sexual y violencia. Unidad a cargo y plazos: Dirección Ejecutiva del proyecto y Dirección Nacional de Comunicaciones. La evaluación de las actividades relacionadas a este OE se llevará a cabo mediante la aplicación de metodologías mixtas, es decir, encuestas, listas de cotejo, pruebas selección múltiple y *focus group*. Para realizar actividades de capacitación, el Proyecto se coordinará con la VR de Personas y con Santo Tomás Educación Continua (STEC), para definir las mejores metodologías de *blended learning* y adecuar el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con las actividades sincrónicas y asincrónicas definidas. En el control de avance de las actividades a distancia se utilizarán las herramientas con que ya cuenta la Universidad, entre las que se encuentra un panel de control o *Power BI* para ver estadísticas de participación, control y evaluación de participantes en las plataformas de educación a distancia. La campaña comunicacional se evaluará anualmente y los cursos de enfoque de género se evaluarán luego de su primera versión.

Mecanismo OE3: Análisis, monitoreo de proceso y evaluación de resultados del avance en la transversalización de género en docencia y procesos de enseñanza-aprendizaje, impulsando un modelo de educación no sexista y de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Unidad a cargo y plazos: Dirección Ejecutiva del proyecto y Dirección General Académica. En este caso se evaluará y monitoreará el logro de incorporar enfoque de género en Modelo de Formación UST; en contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en asignaturas de todas las carreras/programas de pre y postgrado; y en la capacitación de académicos/as de planta en torno a educación no sexista y curriculum oculto. El mecanismo será a través de la evidencia del logro: Modelo de Formación actualizado, programas de asignatura modificados y resultados de formación de cuerpo académico entrenado (pruebas ex post).

Mecanismo OE4: Análisis, monitoreo de proceso y evaluación de resultados del avance en la transversalización de género en los procesos de gestión de personas, investigación y vinculación con el medio. Unidad a cargo y plazos: Dirección Ejecutiva del proyecto y Coordinador OE4 (Asesor de rectoría). Dada la criticidad de este OE, en que se busca fomentar el compromiso y participación de 3 áreas: Investigación, Personas y Vinculación con el Medio, e incentivarlos a involucrarse activamente en la discusión, análisis y acciones para disminuir brechas de género, los mecanismos de evaluación de resultados serán conducidos desde rectoría. En cada área y siguiendo rigurosamente el plan de trabajo trazado se monitoreará el proceso. El hito de incorporar enfoque de género en 2 procesos de gestión de personas será evaluado mediante metodología de control de evidencias; el hito orientado a reducir brechas en I+d+i se evaluará mediante indicadores cuantitativos; y el hito de mejorar la inserción laboral de egresadas se monitoreará de acuerdo con evaluaciones de satisfacción de asistentes y entrevistas semiestructuradas. Los plazos se orientarán y respetarán de acuerdo a planificación ya presentada.

Mecanismo OE5: En el control de avance de las actividades de este OE, se utilizarán los mecanismos tradicionales de monitoreo de avance de infraestructura/equipamiento y se agregará un mecanismo

participativo por sede para la definición de prioridades. El coordinador de esta área deberá completar el proyecto con una cartera de iniciativas que se agregarán gradualmente al plan de infraestructura/mejoramiento institucional. Como parte del testeo de la metodología participativa se realizarán diálogos en sede que permitan recibir retroalimentación de las ideas de equipamiento e infraestructura antes de implementarlas de manera masiva y con despliegue regional. Sus resultados se verificarán a través de encuestas y entrevistas. Unidad a cargo y plazos: Dirección Ejecutiva del proyecto y Coordinador OES (Director Nacional de Infraestructura). El monitoreo se hará cada seis meses.

5.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Los mecanismos transversales de igualdad de género y no discriminación que tendrá la presente propuesta son los siguientes:

- Paridad en la conformación de equipos: La actual conformación de los niveles directivos de UST es paritaria y con una leve proporción mayor de mujeres en cargos directivos, por ende, esa lógica se mantendrá a lo largo del proyecto. En este proyecto el 75% de quienes componen en equipo directivo y el 50% del equipo ejecutivo nacional son mujeres (sin contar rectores/as de sede); en relación con los comités de sede, por ahora hemos definido el liderazgo en los/as rectores de sede, siendo el 36% de mujeres, pero se intencionará la paridad en los comités de sede y con participación triestamental.
- Indicadores en proceso de evaluación: Todos los indicadores serán analizados por desagregación de sexo (para realizar análisis de género), obtenidos de encuestas de satisfacción, análisis de pruebas ex ante y ex post, entrevistas y *focus group*.
- Indicadores que propendan a la igualdad de género y no discriminación: Se intencionará la paridad de los/as beneficiarios/as de las actividades formativas en género en los OE 2 y 3 (para evitar que sólo se inscriban mujeres en temas que son transversales).

6.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Los mecanismos transversales de inclusión de personas con discapacidad que se comprometen en esta propuesta son:

- Mecanismo 1: Participación triestamental: El plan de participación triestamental considerará las adaptaciones necesarias para la inclusión de personas con discapacidad.
- Mecanismo 2: Comunicaciones: En el caso de las campañas se buscará mecanismos para la inclusión de personas con discapacidad. Por ejemplo, toda cápsula audiovisual tendrá lenguaje de señas y subtítulos.
- Mecanismo 3: Infraestructura: Accesibilidad universal en OES. Los diseños y/o adaptaciones con cargo al proyecto, contemplarán accesibilidad universal para personas en situación de discapacidad de acuerdo con su pertinencia (por ejemplo, diseño expedito suelo, puertas abatibles o automáticas, cerrajería de menor esfuerzo, señalética perceptible visual, sonora y táctil, mobiliario que permita libre tránsito de personas en sillas de ruedas o ciegas, entre otros).

7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.

Mecanismo 1: Inclusión de la Unidad de Género en la estructura de la UST. Unidad a cargo: Rectoría Nacional.
Mecanismo 2: Guía paso a paso para garantizar la inclusión del enfoque de género en normativas institucionales (políticas y reglamentos). Unidad a cargo: Rectoría Nacional, Secretaría General y Dirección ejecutiva del proyecto. El modelo de mecanismo usado para revisar, recomendar y ajustar las normativas vigentes se empaquetará en una guía práctica para su uso posterior y así escalar (de 14 a más dispositivos).

Mecanismo 3: Empaquetar los cursos del OE2 y 3 para implementarlos permanentemente en modalidad asincrónica y/o presencial. Unidad a cargo: Santo Tomás Educación Continua -STEC- y Dirección ejecutiva del proyecto. En el desarrollo y diseño de ambos cursos (el primero dirigido a los 3 estamentos y el segundo a cuerpo docente) contemplará el apoyo de STEC para el traspaso de contenidos y metodología de aprendizaje para que los cursos se instalen en formación interna de manera permanente. En el primer caso bajo la modalidad asincrónica *on line*, en el segundo caso dado que es experiencial, el diseño se transferirá a directores/as académicos/as de sedes para su posterior implementación autónoma con asesoría de la Unidad de Género, para así ampliar el N de participantes.

Mecanismo 4: Análisis y ajustes de asignaturas de programas de pre y post grado. Unidad a cargo: Dirección General Académica y Dirección ejecutiva del proyecto. El objetivo es orientar a los/as DNE para el monitoreo y modificación de nuevos programas de asignaturas que tributen a la inclusión del enfoque de género, una vez terminado el proyecto, que dé continuidad a dichas modificaciones.

Mecanismo 5: Inclusión de cláusulas de género en fondos internos de investigación con proyección a incentivo de publicaciones lideradas por mujeres. **Unidad a cargo:** Vicerrectoría Académica, de Investigación y Postgrado.

• **RECURSOS SOLICITADOS**

Considerar una proporción cercana a un 60% para gastos corrientes y un 40% para gastos de capital, respecto del monto total solicitado en la propuesta.

1.- PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].							
ÍTEM	SUBÍTEM	GASTO	Año 1 [En	Año 2 [En	Año 3 [En	Total	
			M\$]	M\$]	M\$]		
			Mineduc	Mineduc	Mineduc	Mineduc	
RECURSOS HUMANOS	Contratación de docentes/académicos	Remuneraciones (docentes/académicos)	0	0	0	0	
		Honorarios (docentes/académicos)	5.000	5.000	5.000	15.000	
		Transferencias postdoctorales (académicos)	0	0	0	0	
		Seguros de accidente (docentes/académicos)	0	0	0	0	
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (equipo de gestión)	15.600	15.600	15.600	46.800	
		Honorarios (equipo de gestión)	0	0	0	0	
		Seguros de accidente (equipo de gestión)	0	0	0	0	
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (ayudantes)	0	0	0	0	
		Honorarios (ayudantes)	1.600	2.400	2.400	6.400	
		Transferencias a estudiantes (ayudantes)	0	0	0	0	
	Otras contrataciones	Remuneraciones (otras contrataciones)	0	0	0	0	
		Honorarios (otras contrataciones)	14.400	21.600	21.600	57.600	
	GASTOS ACADÉMICOS	Visita de especialista	Movilización (visita especialista)	0	0	0	0
			Mantención (visita especialista)	0	0	0	0
Seguros (visita especialista)			0	0	0	0	
Honorarios (visita especialista)			0	0	0	0	
Actividades de formación y especialización		Movilización (formación)	0	0	0	0	
		Viáticos/mantención (formación)	0	0	0	0	
		Seguros (formación)	0	0	0	0	
		Inscripción (formación)	0	0	0	0	
Actividades de vinculación y gestión		Movilización (vinculación)	0	0	0	0	
		Viatico/Mantención (vinculación)	0	0	0	0	
		Seguros (vinculación)	0	0	0	0	
Movilidad estudiantil		Servicios de alimentación (vinculación)	0	0	0	0	
		Movilización (movilidad)	0	0	0	0	
		Mantención (movilidad)	0	0	0	0	
		Seguros (movilidad)	0	0	0	0	
			Inscripción (movilidad)	0	0	0	0
			Movilización (Asist. reuniones)	0	0	0	0

	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Mantenión/ Viático (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
		Seguros (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
		Serv. de alimentación (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
	Organización de actividades, talleres y seminarios	Mantenión/ Viáticos (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Seguros (Org. Talleres)	0	0	0	0	
		Honorarios (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Movilización (Org. Talleres)	0	0	0	0	
		Serv. de alimentación (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Servicio y productos de difusión (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Materiales e insumos (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Material pedagógico y académico (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Serv. de apoyo académico (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Arriendo de espacios (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Arriendo de equipamiento (Org. talleres)	0	0	0	0	
		Otros servicios (Org. talleres)	3.000	3.000	3.000	9.000	
		Fondos concursables	Contrataciones (fondos concursables)	0	0	0	0
	Servicio de Consultoría (fondos concursables)		0	0	0	0	
	Otros (fondos concursables)		0	0	0	0	
	GASTOS DE OPERACIÓN	Servicios de mantenimiento, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones	0	0	0	0
Servicios de acceso y suscripción							
Servicios de telecomunicaciones			0	0	0	0	
Servicios básicos			0	0	0	0	
Gastos de envío de correspondencia			0	0	0	0	
Seguros			0	0	0	0	
Otros gastos		Arriendo de equipamiento	0	0	0	0	
		Arriendo de espacios	0	0	0	0	
		Otros	0	0	0	0	
Materiales pedagógicos e insumos		Materiales e insumos	0	0	0	0	
		Material pedagógico y académico	5.260	5.260	5.261	15.781	
Servicios de apoyo académico y difusión		Servicios de apoyo académico	0	0	0	0	
		Servicios y productos de difusión	5.000	5.000	5.000	15.000	
		Servicios audiovisuales y de comunicación	0	3.500	3.500	7.000	
Impuestos, patentes y otros		Tasas publicaciones científicas	0	0	0	0	
		Impuestos	0	0	0	0	
		Patentes	0	0	0	0	
SERVICIOS DE CONSULTORÍA		Consultorías	Consultoría individual	4.000	9.000	9.000	22.000
			Consultoría de firma consultora	12.000	12.000	12.000	36.000
Subtotal Presupuesto Corriente			65.860	82.360	82.361	230.581	

BIENES	Bienes inmuebles	Bienes inmuebles y terrenos	0	0	0	0
	Equipamiento instrumental de apoyo	Equipamiento e instrumental de apoyo para la docencia, innovación, investigación, laboratorios y/o talleres	0	0	0	0
		Equipamiento audiovisual, computacional y de información	8.578	0	0	8.578
	Otros bienes	Soporte informático y bases de datos	0	0	0	0
		Desarrollo de softwares	0	0	0	0
	Alhajamiento mobiliario y	Alhajamiento y mobiliario	0	15.000	24.000	39.000
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)	0	0	0	0	
OBRAS	Obra nueva	Obra nueva	0	0	0	0
	Ampliación	Ampliación	0	0	0	0
	Remodelación	Remodelación	0	41.000	65.500	106.600
	Estudios de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño	0	0	0	0
Subtotal Presupuesto Capital			8.578	56.000	89.600	154.178
Total Anual M\$			74.438	138.360	171.961	384.759

.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS		
ITEM	Descripción y justificación de recursos	Objetivo específico e hito asociado
Recursos humanos:	<p>Contratación por 36 meses de cargo de coordinadora ejecutiva del proyecto, media jornada, por una remuneración mensual de \$1.300.000. Este cargo es requerido para apoyar a la Directora y a la subdirectora del proyecto (esta última cumplirá el doble rol de ser subdirectora del proyecto y jefe de gabinete de rectoría, lo que permitirá posicionar al proyecto al más nivel de dirección de la institución).</p> <p>Contratación por 32 meses de 2 profesionales de apoyo a cargo de a) gestión comunicacional del proyecto y b) gestión de datos y operativa. Ambos cargos son requeridos para conformar equipo de trabajo (junto a directora, subdirectora y coordinadora de proyecto) por ser las comunicaciones y la gestión de datos herramientas altamente relevantes para cumplir todos los OE del proyecto, especialmente el OE1 y el OE2.</p> <p>Honorarios docentes (dictación cursos de género, DDHH, violencia y discriminación de género, y educación no sexista)</p> <p>Honorarios a ayudantes estudiantes para la gestión del proyecto (un hombre y una mujer)</p>	<p>Todos los OE e hitos</p> <p>Todos los OE e hitos (especialmente OE1 hito 4 y OE 2 y OE 2 hitos 1, 2 y 3)</p> <p>OE 2 hito 4 y OE3 hito 3</p> <p>OE 1, 2, 3 y 4 (todos los hitos)</p>
Gastos académicos:	Recursos para realizar talleres presenciales (gastos de café, entre otros)	OE2 hitos 6, 7 y 8 OE 3 hito 3
Gastos de operación:	Material pedagógico y académico para el desarrollo de las actividades del OE2 (talleres para estamentos)	OE 2 hito 4, OE 3 hito 3 y OE4 hito 4

	<p>funcionario, académico y directivo) y del OE3 (talleres/<i>webinars</i> para estudiantes).</p> <p>Servicios y productos de difusión para la ejecución del OE2, en particular: material digital e impreso para socialización y difusión de campaña en las 13 sedes de la UST.</p> <p>Servicios audiovisuales y de comunicación para la ejecución del OE2, en particular: elaboración de videos testimonio de los resultados del proceso en cada una de las 13 sedes de la UST.</p>	<p>OE2 hito 2</p> <p>OE2 hito 3</p>
Servicios de consultoría:	<p>Consultorías individuales para <i>focus group</i> para evaluar plan anual de participación triestamental y estrategias comunicacionales</p> <p>Consultorías individuales para <i>focus group</i> para evaluación integral de programa de fomento a la inserción laboral y empleabilidad de egresadas con enfoque de género</p> <p>Consultorías individuales para Entrevistas semi estructuradas evaluando infraestructura/cultura.</p> <p>Consultorías de firma consultora para el diseño y apoyo en la ejecución de las actividades <i>webinars</i> y redes</p> <p>Consultorías de firma consultora para el diseño y apoyo en la ejecución de las actividades de diseño de curso <i>on line</i> de enfoque de género, construcción de relaciones de género y nuevas políticas institucionales -incluyendo política integral contra el Acoso Sexual, Modelos de Prevención y de Sanción - para estudiantes de la UST y para directivos, académicos/as y funcionarios/as</p> <p>Consultorías de firma consultora para empaquetamiento de curso (contenidos y metodología) para su posterior dictación asincrónica; y asesoría sobre <i>mentoring</i> (diseño de <i>webinars</i> sobre inserción laboral: contenidos y metodología; dictación de <i>webinar</i>)</p>	<p>OE2 hito 3</p> <p>OE3 hito 2</p> <p>OE5 hito 5</p> <p>OE4 hito 4</p> <p>OE2 hito 4</p> <p>OE2 hito 5</p>
Bienes:	<p>Compra de 3 computadores para el desarrollo del proyecto.</p> <p>Implementación de Alhajamiento y mobiliario para el cierre de brechas de género en materia de equipamiento en 13 sedes.</p>	<p>Todos los OE e hitos</p> <p>OE5 hito 4</p>
Obras:	<p>Remodelaciones para el cierre de brechas de género en materia de infraestructura en 13 sedes.</p>	<p>OE5 hito 4</p>

• ANEXOS

ANEXO 1: CURRÍCULO DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO

(1 página por persona como máximo).

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
RECART	HERRERA	MARÍA OLIVIA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mrecart@santotomas.cl	+562 2362 4846	Rectora Nacional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Economista	Universidad de Concepción (UdeC)	Chile	1986
Licenciada en Economía	UdeC	Chile	1986
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Master of Arts in Economics	Georgetown University	EE. UU.	1991

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
RODRÍGUEZ	RIVERA	SEBASTIÁN
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
srodriguez@santotomas.cl	+56 224677713	Vicerrector Académico, de Investigación y Postgrado
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Ciencias Biológicas	P. Universidad Católica de Chile	Chile	1991
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor en Ciencias Biológicas	P. Universidad Católica de Chile	Chile	1998
MBA	Universidad Santo Tomás	Chile	2011

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
LUCAR	ARCE	ANDREA MACARENA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
Macarena.lucar@santotomas.cl	+562 2362 4846	Decana Facultad de Ciencias Sociales y Comunicaciones
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicóloga	Pontificia Universidad Católica	Chile	1991
Licenciada en Psicología	Pontificia Universidad Católica	Chile	1991

GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Bienestar Social	Universidad de California Los Angeles	EE. UU.	1999

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
LEÓN	REYES	JOSÉ JULIO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
jleonre@santotomas.cl	(+562)24387432	Vicerrector de Desarrollo y Aseguramiento de Calidad
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado	(Corte Suprema)	Chile	1992
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1992
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster en Argumentación Jurídica	Universidad de Alicante	España	2012
Doctor en Humanidades (*Estudios de Educación Superior)	Universidad de Leiden (*doble grado Universidad Diego Portales)	Holanda (*Chile)	2018

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
BENAVENTE	RIOSO	MARÍA DE LA LUZ
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mbenavente@santotomas.cl	223763470	VICERRECTORA DE PERSONAS
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
LICENCIADA EN CIENCIAS POLÍTICAS	UNIVERSIDAD DE LAUSANNE	SUIZA	1990
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGISTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	UNIVERSIDAD ADOLFO IBAÑEZ	CHILE	2007

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Ugarte	Amenábar	Catalina
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
cugarte@santotomas.cl	223763400	Secretaría General
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
22		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogada	Universidad Los Andes	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO NODA	APELLIDO MATERNO VIDEA	NOMBRES PATRICIA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL PNODA@SANTOTOMAS.CL	TELÉFONO INSTITUCIONAL 22 3763477	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN VICERRECTORA DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y COMUNICACIONES
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA	BOLIVIA	1994
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	1996
MAGÍSTER EN COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ	CHILE	2011

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO CARO	APELLIDO MATERNO MOLINA	NOMBRES PAMELA ELISA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL Pamelacaro1@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL 56 9 94895735	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN DIRECTORA CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN FAMILIA, TRABAJO Y CIUDADANÍA -CIELO-
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
ASISTENTE SOCIAL	PUC	CHILE	1993
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL	PUC	CHILE	1993
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGISTER EN CIENCIAS SOCIALES	ILADES/ UNIVERSIDAD GREGORIANA DE ROMA	CHILE	1997
DOCTORA EN ESTUDIOS AMERICANOS	USACH (IDEA)	CHILE	2013

Diplomada en Género y Cultura en América Latina. Facultad de Filosofía y Humanidades. Universidad de Chile (1997)

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Gamboa	APELLIDO MATERNO Valenzuela	NOMBRES Marta Cecilia
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL mgamboav@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL 56223763435	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Jefa de Gabinete Rectoría Nacional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogada	Corte Suprema de Justicia	Chile	1993
Licenciada en Ciencias Jurídicas y sociales	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1993
GRADOS ACADÉMICOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

(postgrado)			
-------------	--	--	--

Curso Género y Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, 2022

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
LEIVA	GÓMEZ	SANDRA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
sleivag@santotomas.cl	56 9 77659406	ACADÉMICA DEL CENTRO CIELO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
SOCIÓLOGA	PUC	CHILE	1997
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA	PUC	CHILE	1997
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
POSTÍTULO EN GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	1998
DOCTORA EN SOCIOLOGIA	GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN	ALEMANIA	2006

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Sepúlveda	León	Daniela
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
dsepulveda@santotomas.cl	931905130	Directora Nacional de Comunicaciones
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Periodista	Universidad Diego Portales	Chile	2005
Licenciada en Comunicación Social	Universidad Diego Portales	Chile	2005
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Innovación (c)	Pontificia Universidad Católica	Chile	2015
Diplomado Políticas Públicas	Pontificia Universidad Católica	Chile	2007
Diplomado Estética y Pensamiento Contemporáneo	Universidad Diego Portales	Chile	2004

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO JIMÉNEZ	APELLIDO MATERNO GUTIÉRREZ	NOMBRES EXEQUIEL EDUARDO
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL ejimenezg@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL +56 2 23763414	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Director General Académico
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Administrador Público	Universidad Central	Chile	1997
Licenciado en Ciencias Políticas y Gestión Pública	Universidad Central	Chile	1997
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Tecnologías de Información y Gestión	Pontificia Universidad Católica	Chile	2009

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Rodríguez	APELLIDO MATERNO Cabello	NOMBRES Jorge Cristián
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL jrodriguez@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL 224677713	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Asesor de rectoría UST
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 22,5		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial, menciones en Economía y en Administración de Empresas	Pontificia Universidad Católica	Chile	1998
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster en Economía, mención Evaluación Socioeconómica de Proyectos	Pontificia Universidad Católica	Chile	1998
Máster en Administración Pública	Harvard University	EE. UU.	2004

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Selsdedos	APELLIDO MATERNO Zamora	NOMBRES José Miguel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL jselsdedos@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL +56985291272	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Director Infraestructura
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Arquitecto	Pontificia Universidad Católica	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MBA	Universidad de Los Andes	Chile	2015

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO SAAVEDRA	APELLIDO MATERNO DIAZ	NOMBRES FERNANDO SALVADOR
-------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
FSAAVEDRAD@SANTOTOMAS.CL	+56225308370	DIRECTOR NACIONAL DE CAPACITACIÓN
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Ciencias Políticas y Gestión Pública.	Universidad Central de Chile.	CHILE	1997
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Gestión y Dirección de Empresas (MBA)	Universidad de Chile.	CHILE	2001

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
MAMANI	AGUILAR	VANESSA ANSELMA JOSEFINA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vmamani@santotomas.cl	+56 2 23763414	Directora de Presupuesto
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Industrial	Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Control de Gestión	Universidad de Chile	Chile	

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
LILLO	TOR	ANSONIA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
alillo@santotomas.cl	+56582578400	Rectora Sede Arica
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniera Civil Mecánica	Universidad de Chile	Chile	1985
Licenciada en Ciencias de la Ingeniería	Universidad de Chile	Chile	1986
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctora en Administración y Dirección de Empresas	Universidad Politécnica de Cataluña Barcelona	España	2015
Post-Títulos	INSTITUCIÓN	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
La Mujer rural y la Microempresa	MASHAV Agencia Israelí de Cooperación Internacional para el Desarrollo	Israel	2012
Fomento de sistemas de Información orientados al empleo. Diseño y desarrollo programas de formación en la Empresa.	Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional DSE Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo	Alemania	2001

Implementación del Control de Calidad Total	JICA Japan International Cooperation Agency	Japón	1996
---	---	-------	------

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Echeverría	APELLIDO MATERNO Olivares	NOMBRES Elsa Margarita
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL emecheverria@santotomas.cl	TÉLFONO INSTITUCIONAL 9 57496889	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Rectora, sede Iquique
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Historia y Geografía y Educación Cívica	Universidad Católica del Norte	Chile	1986
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Diplomado para profesionales en Control de gestión	Universidad de Chile	Chile	2012
Magister en Pedagogía Universitaria, Mención Innovaciones Educativas	Universidad del Mar	Chile	2011
Máster Universitario en Innovación y Desarrollo de Competencias en la Educación Superior	Universidad DEUSTO	España	2014
Doctoranda en Educación	Universidad de DEUSTO	España	(2022)

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO RAMIREZ	APELLIDO MATERNO TAPIA	NOMBRES EXEQUIEL JUAN
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL ERAMIREZ@SANTOTOMAS.CL	TÉLFONO INSTITUCIONAL 968484075	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN RECTOR SEDE ANTOFAGASTA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO COMERCIAL	UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE	CHILE	1995
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MBA, MAGISTER EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	2003

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO TRUCCO	APELLIDO MATERNO BELLO	NOMBRES RAMIRO GABRIEL
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL rtrucco@santotomas.cl	TÉLFONO INSTITUCIONAL 512473201	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Rector Sedes La Serena y Ovalle
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Biólogo	Universidad de Concepción	Chile	1972
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

PhD en Biología	Ottawa	Canadá	1982
-----------------	--------	--------	------

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Olivares	Camus	José Daniel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
dolivares@santotomas.cl	(56) 32 2448079	Rector Sede Viña del Mar
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Cs. De la Ingeniería, Mención Civil	Universidad de Chile	Chile	1993
Ingeniero Civil	Universidad de Chile	Chile	1995
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Merino	Aranda	Rodrigo Andres
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rmerino@santotomas.cl	56 2 24717679	Rector Sede Santiago UST
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Industrial	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Chile	2002
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Administración de Empresas	Pontificia Universidad Católica de Santiago	Chile	2011
Doctor en Administración de Empresas con Enfoque Valórico (Ética, Sustentabilidad RSE)	Spenta University	México	2021

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Cancino	Cancino	Víctor Eduardo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vcancino@santotomas.cl	71-2362307	Rector (I) Sede Talca
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
45 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial	De Talca	Chile	2001
Licenciado en Administración de Empresas	De Talca	Chile	2001

GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Administración de Empresas	De Chile	Chile	2006

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Sepúlveda	APELLIDO MATERNO Carrasco	NOMBRES Roger Ernesto
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL rsepulveda@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL +56 41 2888954	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Rector Sede Concepción y Los Ángeles
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial	Universidad de Concepción	Chile	1994
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster en Marketing y Gestión Comercial	ESEM - Madrid	España	1998

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO JUNGE	APELLIDO MATERNO RABY	NOMBRES ROSEMARIE JUNGE
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL rjunge@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL 452946001	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN RECTORA TEMUCO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERA COMERCIAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE	CHILE	1983
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGISTER EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN EDUCACIONAL	DIEGO PORTALES	CHILE	2006

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO Bertolotto	APELLIDO MATERNO Navarrete	NOMBRES Laura Beatriz
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL lbertolotto@santotomas.cl	TELÉFONO INSTITUCIONAL 632638701	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN Rectora Valdivia
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales) 45		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniera Comercial y Licenciada en Administración de Empresas	Universidad Austral	Chile	1995
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Gestión Educacional	Universidad Diego Portales	Chile	2008
Diplomados	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Responsabilidad Social Empresarial	Universidad Adolfo Ibáñez	Chile	2011

Diplomado Formación Pedagógica en Educación Superior	Universidad Santo Tomás	Chile	2006
Programa de Formación en Ingeniería Educativa	Sociedad Francesa de Exportación de Recursos Educativos SFERE	Francia	2004

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Larraín	Hernández	Eugenio Ramón
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
elarraín@santotomas.cl	968484071	Rector Sedes Osorno y Puerto Montt
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Biólogo Marino	Universidad de Concepción	Chile	1981
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister Gestión en Educación Superior	Santo Tomás	Chile	2017
Diplomado en Administración de Empresas	Universidad Austral de Chile	Chile	1991