



FORMULARIO DE POSTULACIÓN

**CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS  
FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL  
SUBSISTEMA UNIVERSITARIO**

**AÑO 2022**

<b>DATOS GENERALES</b>	
<b>Nombre institución:</b>	Universidad Católica de Temuco
<b>RUT institución:</b>	71.918.700-5
<b>Dirección casa central institución:</b>	Avenida Alemania 0211
<b>Título de la propuesta:</b>	Igualdad que se vive: Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, para el cambio cultural en la UC Temuco
<b>Área estratégica de la propuesta:</b>	Área 4: Igualdad de género y no discriminación
<b>Acciones específicas:</b>	g) Desarrollo de acciones de promoción de la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género que favorezcan cambios culturales dentro de la comunidad educativa.
<b>Duración de la propuesta:</b>	36 meses.
<b>Monto solicitado al Mineduc:</b>	\$ 386.304.000.-
<b>Nombre de máxima autoridad de la institución:</b>	Aliro Samuel Bórquez Ramírez
<b>Firma de máxima autoridad de la institución:</b>	

## 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.	5
2.2.-	PROBLEMA DE LA PROPUESTA	8
3.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	9
3.2.-	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4.	PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES.	10
5.	INDICADORES DE LA PROPUESTA	21
6.	MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA	25
6.2.-	MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	27
6.3.-	DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN	28
6.4.-	MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO	28
6.5.-	MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.	29
6.6.-	MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	29
6.7.-	MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.	30
7.	RECURSOS SOLICITADOS	31
7.2.-	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS	33
8.	ANEXOS	35

## 1. EQUIPOS DE LA PROPUESTA

1.1.- EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
Marcela Momberg Alarcón	Prorrectora	Directora	16
Aliro Bórquez Ramírez	Rector	Miembro del equipo directivo	4
Marcela Andaur Rademacher	Vicerrectora de Extensión y Relaciones Internacionales	Miembro del equipo directivo	4
David Figueroa Hernández	Vicerrector Académico	Miembro del equipo directivo	4
Enrique Riquelme Mella	Vicerrector de Investigación y Posgrado (I)	Miembro del equipo directivo	4
Marcelo Toneatti Bastidas	Vicerrector de Administración y Asuntos Económicos	Miembro del equipo directivo	4
Alejandro Fernández Jullian	Secretario General	Miembro del equipo directivo	4
Felisa Solar Rocha	Directora General de Gestión Institucional	Miembro del equipo directivo	4

1.2.- EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en institución	Cargo en proyecto	Horas/semanales asignadas al proyecto
María Cecilia Fernández Darraz	Directora de Género	Directora Ejecutiva y Coordinadora OE3	16
Josseline Miranda Madrid	Directora de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad	Coordinadora OE1	8
Ligia Gallardo Faúndez	Profesional Dirección de Género	Coordinadora OE2	8
María José Sanhuesa Perván	Profesional Dirección de Investigación	Coordinadora OE4	8
Carolina Gutiérrez Soto	Profesional Dirección de Género	Coordinadora OE5	8
Claudia Orrego Lepe	Directora General de Docencia	Miembro del Equipo Ejecutivo	4
Camila Bonnet Cárcamo	Profesional Dirección de Género	Miembro del equipo ejecutivo	4
Mónica Kaechele Obreque	Directora de Tecnología Educativa	Miembro del equipo ejecutivo	4
Rocio Cristi González	Profesional Centro de Desarrollo e Innovación de la Docencia	Miembro del equipo ejecutivo	4

Rosa Zapata Pérez	Subdirectora de Posgrado	Miembro del equipo ejecutivo	4
Alejandra Riquelme Gutiérrez	Directora de Comunicaciones y Marketing	Miembro del equipo ejecutivo	4
Marcelo Flores Troncoso	Director General Estudiantil	Miembro del equipo ejecutivo	4
Juan Pablo Saavedra Martínez	Profesional Dirección General Estudiantil	Miembro del equipo ejecutivo	4
Silvia Jelves Pradenas	Directora de Desarrollo de Personas	Miembro del equipo ejecutivo	4
Ximena Alegría Tobar	Profesional Dirección de Desarrollo de Personas	Miembro del equipo ejecutivo	4
María José Rodríguez Jaume	Académica Universidad de Alicante - Asesora Externa	Miembro del equipo ejecutivo	2

<b>1.3.- RESPONSABLE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL</b>			
<b>Nombre y apellido</b>	<b>Cargo en institución</b>	<b>Cargo en proyecto</b>	<b>Horas/semanales asignadas al proyecto</b>
Pablo Pons Gallegos	Director de Desarrollo y Coordinación Institucional	Encargado Unidad de Coordinación Institucional	8

## 2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA.

### 2.1.- DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA

Las Universidades fueron fundadas como instituciones masculinas y así permanecieron por más de siete siglos (Buquet et al, 2013)<sup>1</sup>. Aunque en Chile, desde fines del siglo XIX se comenzaron a abrir los primeros espacios para las mujeres y ampliar las oportunidades para ellas como estudiantes y académicas; a la fecha persiste una tradición androcéntrica que se expresa en distintos ámbitos del quehacer de las Universidades. Así, la incorporación de las mujeres a la educación superior ha sido un proceso lento y condicionado por factores estructurales y simbólicos que se expresan en una cultura que históricamente ha normalizado las brechas y desigualdades de género. Los principales fenómenos que revelan desigualdad y brechas de género son, por un lado, la segregación horizontal, que se traduce en la persistencia de áreas disciplinares masculinizadas y feminizadas y, por otro, la segregación vertical, que significa que las mujeres se sitúan en la base de la pirámide de la estructura jerárquica, con limitadas posibilidades de ascender (Rebolledo y Espinoza, 2016)<sup>2</sup>.

A nivel nacional, un estudio cualitativo realizado en universidades chilenas, reveló que la cultura sexista es una dimensión de la violencia de género en espacios universitarios, que las mujeres no se sienten escuchadas o son directamente acalladas y que además de ser minusvaloradas, suelen ser víctimas de comentarios sexistas, basados en la cosificación y sexualización del cuerpo femenino. Así, la hostilidad del espacio universitario puede afectar el rendimiento académico de las mujeres (Dinamarca - Noack y Trujillo - Cristoffanini, 2021)<sup>3</sup>. Adicionalmente, un estudio desarrollado entre estudiantes de la Universidad de Tarapacá, reveló que 7 de cada 10 estudiantes, hombres y mujeres, percibe que la discriminación de género está presente en la institución y alrededor de un 30% ha experimentado violencia psicológica y sexista (Garcés, Santos y Castillo, 2020)<sup>4</sup>. Esta cultura también ha generado rezagos en la carrera académica de las mujeres. Según datos del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2020)<sup>5</sup>, en Chile las mujeres representan el 34% entre quienes desarrollan investigación, lideran sólo el 16% de los centros de excelencia científicos - tecnológicos; constituyen el 15% entre solicitantes de patentes; representan el 22% en la categoría de titulares en las Universidades del CRUCH; y quienes cuentan con grado académico de doctorado reciben un 20% menos de remuneración que los hombres.

Frente a este escenario de brechas y desigualdades de género, la Universidad Católica de Temuco (UC Temuco) ha materializado su compromiso con la igualdad de género a través de esfuerzos que se vienen desarrollando de manera sistemática desde el año 2018. En el mes de mayo de 2019, el Honorable Consejo Superior aprobó la Política de Género, orientada a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de desarrollo y a generar los mecanismos necesarios para avanzar en la erradicación de las brechas y desigualdades por razones de género. Adicionalmente, a fines del 2019 se creó la Dirección de Género, dependiente de Prorectoría, encargada de articular la incorporación transversal de la perspectiva de género en el quehacer universitario.

Las decisiones institucionales en materia de igualdad de género se sustentan en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Para); ambas suscritas por Chile; los objetivos 4 y 5 de la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas; la recientemente promulgada Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación; así como también en el sello UC Temuco, que establece la vocación, el servicio y la equidad como principios transversales, y reconoce el valor del respeto por la diversidad como principio central para avanzar a la inclusión, el reconocimiento y la justicia social. En línea con lo anterior, el Plan de Desarrollo

<sup>1</sup>Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A. & Moreno, H.. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, PUEG, IISUE.

<sup>2</sup>Rebolledo, L. & Espinoza, M. "Género, Universidad e Investigación. Una tríada compleja". *Revista Anales*, Santiago de Chile, n. 11, p. 155-171. 2016.

<sup>3</sup>Dinamarca - Noack, C., & Trujillo, M. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 19(2), 1-24.

<sup>4</sup>Garcés, C., Santos, A., & Castillo, L. (2020). Universidad y Violencia de Género: Experiencia en Estudiantes Universitarios de Trabajo Social en la Región de Tarapacá. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 59-77.

<sup>5</sup>Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.(S/F). *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e innovación*. <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>

Institucional al 2030 se orienta a *“Profundizar los esfuerzos institucionales en inclusión y equidad como principios centrales del quehacer universitario para la construcción de una comunidad más apropiada de su misión y para contribuir al logro de una sociedad regional más justa, que reconoce y promueve las oportunidades de sus habitantes”*. En este sentido, entre sus desafíos se plantea como decisiones y ejes estratégicos *“Ampliar las acciones en inclusión y equidad con énfasis en acceso, permanencia, logro y resultados académicos, extendiendo su alcance en las dimensiones socioeconómicas, interculturalidad, género y discapacidad”*; *“Mantener una proporción de género equilibrada en la conformación de los equipos directivos”*; y *“mayor representación, participación y reducción de asimetrías en términos de género, origen étnico, identidad cultural y condición de discapacidad, entre otras”*.

Si bien la UC Temuco ha avanzado de manera consistente como se ha descrito en los párrafos previos, según datos actualizados al año 2022, persiste la presencia de brechas y desigualdades de género:

**Segregación de género en la matrícula:** Pese a que las mujeres constituyen el 59% de la matrícula de primer año, aún persisten algunas áreas de conocimiento altamente feminizadas y otras altamente masculinizadas. Entre las primeras destacan las áreas de salud, educación y ciencias sociales, donde las mujeres representan el 73%, 69% y 67% de la matrícula respectivamente. Entre las segundas destaca el área de tecnologías, donde representan el 25%. La persistencia de sectores masculinizados y feminizados tiene un efecto significativo en la segmentación del mercado laboral, en la mantención de la división socio-sexual del trabajo, y en la brecha salarial entre hombres y mujeres que en Chile alcanza al 27% (INE, 2020).

**Gestión de personas:** Las mujeres representan el 55% de la planta adjunta y el 36% de la planta permanente, siendo esta última la que concentra la mayor parte de la investigación que desarrolla la universidad. Por facultades, sólo en Educación y Ciencias de la Salud predominan las mujeres, con 61% en ambos casos. Este dato da cuenta del fenómeno de segregación horizontal de género, referido a una mayor presencia de mujeres en sectores típicamente femeninos. Solo en la Facultad de Arquitectura, Artes y Diseño se observa una presencia más equilibrada de mujeres (41%). En las demás facultades, la presencia de mujeres oscila entre el 20% y el 30%.

También hay rezagos en las categorías académicas. Recién, en el mes de junio de este año una mujer ascendió a la categoría de “titular”. En la categoría “asociados”, las mujeres representan el 26% y en la categoría “asistentes” el 38%. Tal como ocurre en la mayor parte de las IES, las mujeres también se ven afectadas por el fenómeno de la segregación vertical o “techo de cristal”, puesto que mientras más alta es la jerarquía académica, menor es la presencia femenina. Aun cuando es necesario estudiar este fenómeno con mayor profundidad en la UC Temuco, la evidencia disponible revela que el rezago en la carrera académica de las mujeres se debe a la existencia de barreras estructurales y simbólicas en el espacio universitario y a la ausencia de medidas de conciliación de la vida laboral-familiar y de políticas de corresponsabilidad (Buquet et al, 2013). Por otro lado, la planta administrativa, donde las mujeres representan el 64%, también se ve fuertemente afectada por el fenómeno de segregación horizontal: las mujeres desempeñan el 74% de los cargos administrativos y el 94% de los cargos de secretaría. Los hombres, por su parte, desempeñan el 70% de los cargos de auxiliares.

**Conciliación vida universitaria y vida personal/familiar:** Con el objeto de identificar y eliminar brechas y barreras institucionales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se elaboró una propuesta de inclusión de criterios de género en los reglamentos que norman la carrera académica. Además, se capacitó a funcionarios y funcionarias de la Dirección de Desarrollo de Personas sobre medidas de conciliación y se están implementando algunas acciones en esta línea. No obstante, los avances son aún incipientes, por lo que se requiere disponer de información detallada para la toma de decisiones y la formulación de un plan robusto centrado en la corresponsabilidad y la conciliación con perspectiva de género, que permita que hombres y mujeres de los distintos estamentos de la comunidad universitaria dispongan de las mismas oportunidades para desarrollar sus carreras, en armonía con las responsabilidades de cuidado. Este punto es central, donde los datos aportados por la última encuesta SUSESO/ISTAS 21 que evalúa riesgos psicosociales laborales, reveló un 57,2% de prevalencia de riesgo en la dimensión doble presencia entre trabajadoras y trabajadores de la UC Temuco. Por lo tanto, ésta es un área que desafía a las organizaciones en general y a la UC Temuco en particular, puesto que debido a los roles estereotipados de género hay brechas significativas en este ámbito, con los consecuentes efectos que esto tiene a nivel de salud física y mental.

Por otra parte, hay una demanda creciente de contar con infraestructura que facilite conciliar las actividades universitarias y las tareas de cuidado infantil, especialmente en lo que respecta a salas de lactancia, mudadores y otros espacios de atención para hijos e hijas tanto de estudiantes como de funcionarios y funcionarias.

**Docencia de pre y posgrado:** Actualmente existen iniciativas incipientes para incorporar la perspectiva de género en la docencia: A nivel de pregrado existe un Certificado Académico de Equidad de Género que contiene un total de 11 cursos, de los cuales quienes quieran obtener dicho certificado deben cursar cuatro de estos. Además, existen algunos cursos optativos en carreras de las ciencias sociales, principalmente; mientras que, en posgrado, existen cursos optativos en dos programas de doctorado y en algunos programas de magíster, y a la vez que se considera como contenido transversal en cursos obligatorios de algunos programas. No obstante, uno de los aspectos que dificultan alcanzar mayores avances en este aspecto es la débil preparación de académicos y académicas para incorporar la perspectiva de género en la docencia. Si bien, se han desplegado algunos esfuerzos durante 2020 y 2021, como capacitaciones dirigidas al cuerpo directivo y académico sobre perspectiva de género en la docencia universitaria y sobre enfoque de género para una investigación socialmente responsable; estas se han desarrollado con carácter introductorio.

Con el fin de generar cambios sustanciales en la cultura institucional, es que se requiere implementar una estrategia sistemática e intencionada que favorezca la inclusión de contenidos y metodologías con perspectiva de género, tanto en el currículum explícito como en aquellas dimensiones que integran el currículum oculto de género y que refiere a aspectos como las prácticas docentes, los sesgos de género en la bibliografía y las prácticas de aula, la interacción docentes-estudiantado, entre otras.

**Productividad científica:** En el período 2015-2021 las mujeres lideraron el 21% de los artículos publicados en revistas indexadas en WOS, el 23% en SCOPUS y el 31% en Scielo. Aun cuando la participación de mujeres en publicaciones se ha incrementado en los últimos años, el mayor aumento se registra en revistas Scielo, que son las que aportan menor puntaje para la postulación a proyectos prioritarios y reciben menores incentivos a la productividad. Adicionalmente, se constatan limitaciones para publicar en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como ingeniería y recursos naturales, lo que mantiene el fenómeno de segregación horizontal.

Al igual que en las demás Universidades chilenas, en la UC Temuco las mujeres acceden menos que los hombres a proyectos de investigación con fondos prioritarios. La primera brecha se presenta al momento de la postulación porque habitualmente no logran superar la fase de evaluación curricular. En el período 2015-2021, las mujeres representaron el 37% del total de postulaciones al Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) de Iniciación y el 20% a FONDECYT Regular. La adjudicación presenta un comportamiento disímil tanto en FONDECYT de Iniciación como Regular, la que ha variado entre 0 y 50% entre 2015 y 2021.

Uno de los focos de la UC Temuco para avanzar en investigación ha sido el fortalecimiento de los núcleos, centros y observatorios de investigación y de los programas de posgrado, no obstante, en estas instancias también se identifican brechas de género: los cuatro núcleos están dirigidos por hombres y la participación de mujeres como investigadoras principales oscila entre el 14% y el 42%, según las áreas disciplinares. En los Centros de Investigación (5) y Observatorios (2), sólo el 20% son liderados por mujeres. En cuanto a los programas de posgrado, los cuatro programas de doctorado son dirigidos por hombres. A nivel de magíster se observa una situación más equilibrada, puesto que, de 19 programas, 9 son liderados por mujeres.

Como una manera de incentivar la incorporación de la categoría de género en el contenido de la investigación, en el año 2022 la Dirección de Investigación en colaboración con la Dirección de Género, incluyó en su concurso interno anual, la línea “Equipos Interdisciplinarios para la investigación en brechas de género”, con el fin de promover estudios orientados a eliminar las barreras que mantienen la asimetría en las oportunidades de desarrollo entre géneros. Además, la Dirección de Investigación, incorporó el proyecto “Inclusión, equidad y comunidad en la investigación UC Temuco”, en su portafolio estratégico de proyectos, enmarcado en el Plan de Desarrollo Institucional 2030, con el objetivo de reducir las brechas de género en investigación.

**Violencia de género:** En materia de prevención y sanción de la violencia de género, la UC Temuco dispone, desde noviembre del 2020, de un Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Violencia de Género que organiza y transparenta los procedimientos en los casos que se requiera; recientemente actualizado, en el marco de la Ley 21.369 y de la experiencia de aplicación. En los dos últimos años se han desarrollado más de 60 espacios de formación a nivel introductorio, sensibilización y difusión para la prevención de la violencia de género. Fue el caso de la campaña “Partamos por casa” (2020) y la agenda conmemorativa de hitos relevantes para las mujeres y las diversidades sexo-genéricas; mientras que en materia de atención, el año 2020 se

conformó la Oficina de Atención y Acompañamiento, como una sub-unidad de la Dirección de Género, que entrega atención psicojurídica a personas afectadas por situaciones de violencia de género. También se dispone de un “Protocolo de Identidad de Género y uso de nombre social para personas transgénero”, desde el año 2021. Finalmente, en materia de prevención de la violencia, se capacitó al equipo de la Dirección de Comunicaciones y Marketing sobre género en las comunicaciones y se elaboró la “Guía para la Comunicación no Sexista en la UC Temuco”.

A pesar de los esfuerzos realizados, la violencia de género en sus distintas expresiones es un fenómeno persistente, de profundas raíces culturales y que requiere de intervenciones integrales, de mediano y largo plazo. Durante el año 2022, con el retorno a las actividades presenciales, se han identificado con mayor claridad algunas dinámicas relacionales y expresiones de violencia de género en la UC Temuco. De acuerdo a los datos registrados, desde enero a julio del presente año se ha atendido 30 personas, que en la totalidad de los casos son mujeres (estudiantes y funcionarias). En todos los casos las agresiones son perpetradas por hombres. Los datos muestran un predominio de violencia sexual en el contexto de relaciones de pareja o ex parejas. También se identifican situaciones de discriminación por razones de género entre funcionarios y funcionarias. Además de estos dos grandes tipos de violencia de género, concurren simultáneamente otras manifestaciones como la violencia psicológica, física y sexual en el contexto de las relaciones de pareja o expareja. A lo anterior se adiciona que los procedimientos de denuncia en la UC Temuco son relativamente recientes y que algunos de ellos se están modificando a partir de la Ley 21.369. Por otro lado, es necesario que las personas afectadas tengan ciertas garantías de eficacia de los protocolos, lo que se va logrando con el tiempo. Esto implica que es altamente probable que las denuncias continúen en aumento en la medida que la comunidad conozca y confíe en los mecanismos de investigación y sanción que, hasta el momento, han sido ágiles y resolutivos.

## 2.2.- PROBLEMA DE LA PROPUESTA

La evidencia disponible muestra que la transformación de las brechas y desigualdades de género en el espacio universitario requiere de intervenciones transversales, sistemáticas e integrales que favorezcan los cambios culturales, dado que son instituciones que tienen el potencial de reproducir la discriminación, la jerarquización y la violencia de género expresada a lo largo de todo el proceso de enseñanza y que incluye lo que se dice, pero también aquello que no se dice (Hernández 2013 y Mora 2010)<sup>67</sup>. En este sentido, una de las principales responsabilidades de la educación superior es la formación integral del estudiantado y tal como lo declara nuestro sello institucional “Ser y Quehacer” y el modelo educativo UC Temuco, dicha formación no sólo implica conocimientos disciplinares, sino también “saber hacer”, “saber ser” y “saber convivir” (Rodríguez, H. 2007)<sup>8</sup>; competencias que se ven permeadas por todos los aspectos vinculados a la experiencia formativa de los futuros y futuras titulados/graduados. Por tanto, la institucionalización de la perspectiva de género es una condición mínima en las decisiones y definiciones de la gestión, que impactan transversalmente a la comunidad universitaria y su dinámica de funcionamiento.

Los datos institucionales revelan que a pesar de los esfuerzos que se vienen desarrollando y de los avances en materia de institucionalización de la perspectiva de género, al igual que en la mayor parte de las Universidades chilenas, se mantienen profundas brechas y desigualdades de género. Esta realidad nos desafía a fortalecer su instalación y consolidación como una perspectiva que forme parte de los elementos de diversidad en todas las funciones institucionales (docencia, investigación, vinculación y gestión), con base en los enfoques intercultural e interseccional, que orientan la Política institucional y el Modelo de Prevención de la Violencia y la Discriminación de Género de la UC Temuco. En este sentido, el análisis y la acción se basa en la necesidad de integrar las distintas estructuras de dominación que se imbrican y producen formas diferenciadas de desigualdad y exclusión. Todo lo anterior la movilización y compromiso de todos los estamentos (estudiantes, académicos, académicas, administrativos, administrativas), a través de mejores capacidades, que permitan dar cumplimiento con las exigencias de la ley; pero por sobre todo, que permitan retroalimentar permanentemente

<sup>6</sup> Hernández, A. (2013). “La violencia de género y sus prácticas en la Universidad de Guadalajara” en Rosa María González Jiménez (Coord.) (2013). *Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior en México*, IPN-CONACYT, México, pp. 135-172.

<sup>7</sup> Mora, P. A. R. (2010). “Violencia y desigualdad de género en el aula. Del contrato sexual al contrato escolar”, en: *Desicio. Saberes para la acción en educación de adultos*, núm. 27, pp. 37-4

<sup>8</sup> Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 145-165

los esfuerzos desplegados en el marco del aseguramiento de la calidad, y continuar avanzando en una cultura interna basada en la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexo-genérica.

### **3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

#### **3.1.- OBJETIVO GENERAL**

Promover la equidad y la inclusión como principios centrales del quehacer universitario, a través de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género en las funciones institucionales, que favorezcan cambios culturales dentro de la comunidad de la UC Temuco.

#### **3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1.- Instalar capacidades organizacionales para el monitoreo y evaluación de las acciones y medidas institucionales que aseguren la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad.

2.- Desarrollar estrategias formativas y comunicacionales para promover la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género.

3.- Incorporar la perspectiva de género en la docencia de pregrado y posgrado, en el marco del Modelo Educativo de la UC Temuco para favorecer la cultura de igualdad y de respeto a la diversidad sexual y de género.

4.- Implementar herramientas para el mejoramiento de las condiciones que permitan incentivar la perspectiva de género en la investigación.

5.- Desarrollar estrategias en el ámbito de la gestión y el desarrollo de las personas, que faciliten el alcance de los objetivos institucionales orientados a la transversalización de la perspectiva de género.

#### 4. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	Instalar capacidades organizacionales para el monitoreo y evaluación de las acciones y medidas institucionales que aseguren la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
<p><b>Hito 1.1: Secretaría ejecutiva del proyecto instalada</b> <i>Mes 1 a Mes 3</i></p>	<p>1.1.1. Diseño de perfil profesional para secretaria ejecutiva, con conocimiento en temáticas de género y experiencia en educación superior.</p> <p>1.1.2. Llamado a concurso público, para provisión de profesional para secretaria ejecutiva, según procedimiento institucional.</p> <p>1.1.3. Contratación de profesional de secretaria ejecutiva.</p>	<p>Contrato de profesional para secretaria ejecutiva, formalizado por la Dirección de Desarrollo de Personas.</p>
<p><b>Hito 1.2: Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación aprobado</b> <i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<p>1.2.1. Revisión de modelos nacionales e internacionales de promoción de la igualdad de género y no discriminación, que permitan el diagnóstico, seguimiento y monitoreo de las brechas de género.</p> <p>1.2.2. Sistematización de experiencias y buenas prácticas, para definir los elementos que pueden implementarse en la UC Temuco.</p> <p>1.2.3. Diseño del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación para el monitoreo y evaluación de las acciones y medidas institucionales que promueven la transversalización de la perspectiva de género al interior de la UC Temuco.</p> <p>1.2.4. Revisión y validación de la propuesta del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación por parte del Consejo Asesor de la Dirección de Género y la asesora internacional.</p> <p>1.2.5. Aprobación del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación por parte del Comité de Rectoría y el Consejo Académico.</p>	<p>Acta Consejo Académico, con aprobación del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación UC Temuco.</p>
<p><b>Hito 1.3: Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación implementado</b> <i>Mes 6 a Mes 12</i></p>	<p>1.3.1. Diseño y producción de documentación asociada al Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación UC Temuco.</p> <p>1.3.2. Socialización de documentación asociada al Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y</p>	<p>Informe de implementación y ajuste del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación,</p>

	<p>No Discriminación, con la comunidad universitaria.</p> <p>1.3.3. Lanzamiento institucional del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación, en la Jornada Sello Institucional.</p> <p>1.3.4. Plan de implementación y marcha blanca del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación UC Temuco.</p> <p>1.3.5. Evaluación de la marcha blanca y ajuste del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación UC Temuco.</p>	<p>elaborado por la Dirección de Género</p>
<p><b>Hito 1.4: Mecanismo de evaluación de las acciones y medidas para superar las brechas de género, aprobado</b> <i>Mes 13 a Mes 18</i></p>	<p>1.4.1. Identificación y validación de indicadores para el modelo de diagnóstico, seguimiento y monitoreo de brechas de género.</p> <p>1.4.2. Armonización de información para la construcción de bases de datos que permitan identificar brechas de género. Definición de procesos, roles y responsabilidades para el levantamiento de datos.</p> <p>1.4.3. Incorporación de las bases de datos en los sistemas institucionales.</p> <p>1.4.4. Retroalimentación y validación del mecanismo de evaluación de las acciones y medidas para superar las brechas de género, por parte del Consejo Asesor de la Dirección de Género y el Comité de Rectoría.</p> <p>1.4.5. Aplicación de mecanismo de evaluación de las acciones y medidas para superar las brechas de género.</p>	<p>Informe de diseño y aplicación de mecanismo de evaluación de las acciones y las medidas para superar las brechas de género, elaborado por la Dirección de Género.</p>
<p><b>Hito 1.5: Módulo para el seguimiento y monitoreo de las acciones y medidas de superación de brechas de género desarrollado</b> <i>Mes 19 a Mes 24</i></p>	<p>1.5.1. Diseño y desarrollo, extracción, transformación, carga (ETL) relacionadas con brechas de género.</p> <p>1.5.2. Integración del modelo de visualización de brechas de género en el Sistema de Información Institucional y otras plataformas.</p> <p>1.5.3. Evaluación de modelo de visualización de brechas de género para establecer oportunidades de mejora.</p>	<p>Módulo de visualización de indicadores definidos para el mecanismo de evaluación de brechas de género, en plataformas institucionales de información, gestionado por la Dirección de Gobierno de Datos y Gestión de Información.</p>
<p><b>Hito 1.6: Plan formativo para el desarrollo de</b></p>	<p>1.6.1. Diagnóstico y ajuste de competencias directivas en el uso de información del Modelo de</p>	<p>Informe de implementación del Plan</p>

<p><b>competencias que favorezcan la superación de brechas de género, ejecutado.</b> <i>Mes 25 a Mes 30</i></p>	<p>Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación UC Temuco.</p>	<p>formativo para directivos y equipos técnicos, elaborado por la Dirección de Género.</p>
	<p>1.6.2. Diseño de plan formativo para el desarrollo de competencias que favorezcan la superación de brechas de género en equipos directivos y técnicos.</p>	
	<p>1.6.3. Implementación de plan formativo para el desarrollo de competencias que favorezcan la superación de brechas de género en equipos directivos y técnicos.</p>	
	<p>1.6.4. Evaluación del plan formativo para el desarrollo de competencias que favorezcan la superación de brechas de género en equipos directivos y técnicos.</p>	
<p><b>Hito 1.7: Evaluación de la instalación de capacidades institucionales para la transversalización de la perspectiva de género, implementada</b> <i>Mes 31 a Mes 36</i></p>	<p>1.7.1. Identificación de principales hallazgos en base a la implementación del mecanismo de evaluación de la acciones y medidas para superar las brechas de género.</p>	<p>Agenda de mejora para la superación de la brecha de género, elaborada y socializada por la Dirección de Género.</p>
	<p>1.7.2. Definición de agenda de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos en el plan de implementación del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y no Discriminación y los hallazgos del mecanismo de evaluación de la acciones y medidas para superar las brechas de género.</p>	
	<p>1.7.3. Validación de agenda para la mejora para la disminución de brechas de género con Consejo Asesor de la Dirección de Género, y asesora Internacional.</p>	
	<p>1.7.4. Socialización con la comunidad universitaria de los resultados y agenda de mejora.</p>	

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2</b>	Desarrollar estrategias formativas y comunicacionales para promover la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género.	
<b>Hitos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Medios de verificación</b>
<p><b>Hito 2.1: Programa de capacitación dirigido a la comunidad universitaria para la institucionalización y transversalización de género, implementado.</b> <i>Mes 3 a mes 9</i></p>	<p>2.1.1. Levantamiento de necesidades de capacitación por estamento (Estudiantil, directivo, administrativo y profesional)</p> <p>2.1.2. Diseño y validación del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género por parte del Consejo Asesor de Género y el Comité de Rectoría</p> <p>2.1.3. Socialización a la comunidad universitaria del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género</p> <p>2.1.4. Implementación del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género</p> <p>2.1.5. Evaluación del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género</p>	<p>Informe de implementación del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género, elaborado por la Dirección de Género.</p>
<p><b>Hito 2.2: Programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género, focalizado en actores clave, implementado.</b> <i>Mes 3 a mes 9</i></p>	<p>2.2.1. Identificación y priorización de actores clave que participarán de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género, de acuerdo a diagnósticos institucionales.</p> <p>2.2.2. Levantamiento de necesidades de formación para actores clave y priorización de temáticas a abordar.</p> <p>2.2.3. Diseño y validación del Programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género por parte del Consejo Asesor de la dirección Género y el Comité de Rectoría.</p> <p>2.2.4. Implementación del Programa de formación primera acogida a personas que viven violencia de género.</p> <p>2.2.5. Evaluación del Programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género.</p>	<p>Informe de implementación del Programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género, elaborado por la Dirección de Género.</p>
<p><b>Hito 2.3: Plan Comunicacional para la promoción de una cultura universitaria libre de violencias de género, implementado.</b> <i>Mes 3 a mes 12</i></p>	<p>2.3.1. Formación al equipo de comunicaciones en perspectiva de género y derechos humanos.</p> <p>2.3.2. Evaluación y reformulación del Plan comunicacional institucional interno y externo para la promoción de una cultura universitaria libre de violencias de género.</p> <p>2.3.3 Implementación del Plan comunicacional para la promoción de una cultura universitaria libre de violencias de género.</p> <p>2.3.4. Evaluación del plan comunicacional para la promoción de una cultura universitaria libre de violencias de género, a través del mecanismo de</p>	<p>Informe de implementación del Plan comunicacional de promoción de una cultura universitaria libre de violencias de género, elaborado por la Dirección de Comunicaciones.</p>

	evaluación de las acciones y medidas para superar las brechas de género.	
<b>Hito 2.4: Programa de monitores estudiantiles para la equidad de género implementado.</b> <i>Mes 13 a mes 24</i>	2.4.1. Revisión y análisis de experiencias de programas de monitores existentes a nivel nacional e internacional.	Informe de la implementación del programa de monitores para la equidad de género, elaborado por la Dirección General Estudiantil.
	2.4.2. Formulación del programa de monitores estudiantiles para la equidad de género.	
	2.4.3. Implementación del Programa de monitores asegurando la paridad de género.	
	2.4.4. Evaluación y ajuste del Programa de monitores estudiantiles para la equidad de género.	
<b>Hito 2.5: Línea de Género en el Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE) incorporada y difundida.</b> <i>Mes 3 a mes 6</i>	2.5.1. Diseño de la línea de género para incorporar al Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE), de proyectos que contemplen el género como eje central de su trabajo.	Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE) con Línea de Género incorporada, difundido por la Dirección General Estudiantil.
	2.5.2. Incorporación de la línea de género en las bases técnicas en el Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE) y lanzamiento del fondo con línea de género para proyectos estudiantiles que contemplen el género como eje central de su trabajo.	
	2.5.3. Capacitación para estudiantes en la elaboración de proyectos (FIE) con perspectiva de género.	
	2.5.4. Difusión del Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE) con la línea de género.	
<b>Hito 2.6: Línea de Género en el Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE) ejecutada.</b> <i>Mes: 7 a mes 12</i>	2.6.1. Selección y comunicación de los proyectos FIE adjudicados con línea de género.	Informe de resultados del Fondo de Iniciativas Estudiantiles (FIE), elaborado por la Dirección General Estudiantil.
	2.6.2. Asesoría en la implementación de los proyectos estudiantiles (FIE) adjudicados que contemplen el género como eje central de su trabajo.	
	2.6.3. Evaluación y difusión de los resultados de proyectos estudiantiles implementados, que contemplaron el género como eje central de su trabajo.	

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3</b>	Incorporar la perspectiva de género en la docencia de pregrado y posgrado, en el marco del Modelo Educativo de la UC Temuco para favorecer la cultura de igualdad y de respeto a la diversidad sexual y de género.	
<b>Hitos</b>	<b>Actividades</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>
<b>Hito 3.1: Diagnóstico de avances, necesidades y pertinencia de incorporación de perspectiva de género en pregrado y posgrado según áreas disciplinares, elaborado.</b> <i>Mes 1 a Mes 6</i>	3.1.1. Revisión de avances en incorporación de contenidos y metodologías de género por carrera y por programa de posgrado en la UC Temuco. 3.1.2. Revisión de competencias y de perfiles de egreso y graduación para identificar necesidades específicas y oportunidades de inclusión de contenidos de género. 3.1.3. Aplicación de instrumentos de identificación de necesidades por área disciplinar. 3.1.4. Sistematización de la información recogida. 3.1.5. Difusión de la información sistematizada a la comunidad universitaria.	Informe de Diagnóstico e avances, necesidades y pertinencia de incorporación de perspectiva de género en pregrado y posgrado según áreas disciplinares, elaborado por la Dirección General de Docencia y la Escuela de Posgrado.
<b>Hito 3.2: Plan piloto para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de pre y posgrado, elaborado</b> <i>Mes 7 a Mes 12</i>	3.2.1. Revisión de experiencias nacionales e internacionales de incorporación de género en la docencia universitaria. 3.2.2. Selección de carreras y programas de posgrado, según diagnóstico, para incorporar al plan piloto. 3.2.3. Definición de estrategias focalizadas y diferenciadas para incluir la perspectiva de género en carreras y programas de posgrado seleccionadas según requerimientos. 3.2.4. Diseño de indicadores y criterios de género para orientar los procesos de actualización y ajustes curriculares de carreras de pregrado y programas de posgrado seleccionados. 3.2.5. Elaboración de recursos (manuales y guías metodológicas) para la incorporación del enfoque de género en el currículo y en las prácticas docentes.	Set de indicadores y criterios de género para orientar los procesos de actualización y ajustes, elaborados por la Dirección de General de Docencia y la Escuela de Posgrado.
<b>Hito 3.3: Programa de formación para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, ejecutado</b> <i>Mes 13 Mes 18</i>	3.3.1. Elaboración de un programa de formación. 3.3.2. Implementación de ciclo de formación a asesores y asesoras curriculares y pedagógicos. 3.3.3. Implementación de ciclo de formación a docentes de carreras y programas de posgrado seleccionados. 3.3.4. Implementación de ciclo de formación para ayudantes, tutores y tutoras.	Informe sobre la implementación del programa de capacitación, elaborado por la Dirección de Tecnología Educativa y el Centro de Desarrollo e Innovación de la Docencia (CEDID).
<b>Hito 3.4: Plan piloto para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de pre y posgrado ejecutado.</b> <i>Mes 13 a Mes 24</i>	3.4.1. Aplicación de criterios e indicadores de género en los procesos de ajuste y de actualización curricular en carreras y programas de posgrados seleccionados. 3.4.2. Evaluación y seguimiento de la aplicación de criterios e indicadores de género en los procesos	Informe de evaluación de la aplicación de criterios e indicadores de género en los procesos de ajuste y de actualización curricular en carreras y programas de

	de ajuste y de actualización curricular en carreras y programas de posgrado seleccionados.	posgrado seleccionados, elaborado por la Dirección de General de Docencia y la Escuela de Posgrado.
	3.4.3. Revisión, actualización y fortalecimiento del certificado académico de equidad de género.	
	3.4.4. Incremento de la oferta de cursos optativos con enfoque de género y derechos humanos para estudiantes de pregrado y de posgrado.	
<b>Hito 3.5: Programa de Magíster en Estudios Feministas y de Género de carácter interdisciplinario creado.</b> <i>Mes 25 a Mes 34</i>	3.5.1. Levantamiento de propuesta con acta de Consejo de Facultad/es.	Acta de aprobación del programa de Magíster en Estudios Feministas y de Género, por parte del Honorable Consejo Superior.
	3.5.2. Diseño de programa de magíster, con salida intermedia de diplomado, en las cuatro fases definidas institucionalmente.	
	3.5.3. Presentación de programa de magíster al Consejo Académico.	
	3.5.4 Presentación del programa al Honorable Consejo Superior (HCS) con aprobación del Consejo Académico.	
	3.5.5. Conformación Claustro Académico.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N°4	Implementar herramientas para el mejoramiento de las condiciones que permitan incentivar la perspectiva de género en la investigación.	
Hitos	Actividades	Medios de verificación
<p><b>Hito 4.1: Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la UC Temuco (CIEG-UCT) creado</b> <i>Mes 6 a Mes 12</i></p>	<p>4.1.1. Propuesta de creación del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la UC Temuco.</p> <p>4.1.2. Presentación a las instancias que correspondan, de la propuesta de creación del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la UC Temuco.</p> <p>4.1.3. Creación y puesta en marcha del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la UC Temuco.</p>	<p>Resolución de creación del Centro Interdisciplinario de Estudios de Género de la UC Temuco, emitida por la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado.</p>
<p><b>Hito 4.2: Estrategias de promoción de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (i+d+i+e) con perspectiva de género implementadas</b> <i>Mes 7 a Mes 12</i></p>	<p>4.2.1. Diagnóstico y elaboración de herramientas de apoyo a la I+D+i+e con perspectiva de género.</p> <p>4.2.2. Inclusión de criterios de género en bases de concursos internos de investigación y fortalecimiento en las líneas de investigación en temáticas de género.</p> <p>4.2.3. Fortalecimiento de la línea de feminismos, Género, mujeres y diversidad sexual del Observatorio de Dinámicas del Sur (ODISUR) con énfasis en desarrollo de investigación en perspectiva de género.</p> <p>4.2.4. Socialización y promoción de la investigación en género en centros y núcleos de investigación de la UC Temuco</p> <p>4.2.5. Implementación de herramientas de apoyo a la I+D+i+e con perspectiva de género.</p>	<p>Catálogo de herramientas de apoyo a la investigación con perspectiva de género e indicadores asociados a la productividad científica de académicas UC Temuco, validado por Dirección de Género y la Dirección de Investigación.</p>
<p><b>Hito 4.3: Programa de redes de vinculación para la investigación con perspectiva de género implementado</b> <i>Mes 13 a Mes 18</i></p>	<p>4.3.1. Análisis de redes de mentoría o de investigación disciplinar o multidisciplinar con perspectiva de género.</p> <p>4.3.2. Conformación de redes de mentoría o de investigación disciplinar o multidisciplinar con perspectiva de género.</p> <p>4.3.3. Implementación de pasantías, congresos e instancias de divulgación científica para académicas en centros de investigación que aborden la perspectiva de género.</p>	<p>Convenio de colaboración con redes de vinculación para la investigación con perspectiva de género, validado por la Dirección de Relaciones Internacionales.</p>

	4.3.4. Evaluación de redes de mentoría o de investigación disciplinar o multidisciplinar con perspectiva de género.	
<b>Hito 4.4: Programa de difusión, visibilización y divulgación de la investigación basada en género y feminismos implementado</b> <i>Mes 18 al Mes 24</i>	4.4.1. Diagnóstico de herramientas de difusión de la I+D+i+e con perspectiva de género.	Informe de evaluación de herramientas de difusión de la I+D+i+e con perspectiva de género, elaborado por la Dirección de Género y la Dirección de Investigación.
	4.4.2. Elaboración de herramientas de apoyo a la difusión de la I+D+i+e con perspectiva de género.	
	4.4.3. Aplicación de herramientas de difusión de la I+D+i+e con perspectiva de género.	
	4.4.4. Seminario de Buenas prácticas de investigación basada en la igualdad de género y feminismos, abierto a la comunidad.	
	4.4.5. Evaluación de herramientas de difusión de la I+D+i+e con perspectiva de género	
<b>Hito 4.5: Programa de formación para la investigación basada en perspectiva de género, destinado a planta académica y estudiantes, implementado</b> <i>Mes 24 al Mes 30</i>	4.5.1. Formulación de plan de formación y mentoría en perspectiva de género en la I+D+i+e, para planta académica y semillero estudiantil.	Informe de evaluación plan de formación y mentoría en perspectiva de género en la I+D+i+e, en planta académica y semillero estudiantil, elaborado por la Dirección de Investigación.
	4.5.2. Implementación de un plan de formación y mentoría en perspectiva de género en la investigación científica, tecnológica y de innovación, para planta académica y semillero estudiantil.	
	4.5.3. Evaluación y monitoreo de plan de formación y mentoría en perspectiva de género en la I+D+i+e, en planta académica y semillero estudiantil.	

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N°5</b>	Desarrollar estrategias en el ámbito de la gestión y el desarrollo de las personas, que faciliten el alcance de los objetivos institucionales orientados a la transversalización de la perspectiva de género.	
<b>Hitos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Medios de verificación</b>
<b>Hito 5.1: Plan de actualización de políticas institucionales de gestión de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género, diseñado</b> <i>Mes 1 a Mes 6</i>	5.1.1. Revisión de buenas prácticas a nivel nacional e internacional, sobre perspectiva de género en políticas de gestión y desarrollo de personas.	Plan de actualización de políticas institucionales de gestión de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género, validado por la Dirección de Desarrollo de Personas y la Dirección de Género.
	5.1.2. Análisis transversal de brechas de género en las políticas en la UC Temuco.	
	5.1.3. Elaboración de plan de actualización de políticas institucionales para la gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género.	
	5.1.4. Validación de plan de actualización de políticas institucionales para la gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género, por el Consejo Asesor de la Dirección de Género.	
<b>Hito 5.2: Plan de actualización de políticas institucionales de gestión de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género, implementado</b> <i>Mes 6 a Mes 12</i>	5.2.1. Socialización en instancias interestamentales, de propuestas de ajuste a políticas institucionales de gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género.	Decretos de Rectoría con actualización de políticas de gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género.
	5.2.2. Presentación en cuerpos colegiados de las políticas actualizadas, para su aprobación.	
	5.2.3. Elaboración de decretos de Rectoría para promulgación de políticas actualizadas.	
	5.2.4. Socialización de políticas actualizadas.	
<b>Hito 5.3: Estudios en el ámbito de la gestión de desarrollo de personas con perspectiva de género que provean de información para la toma de decisión, desarrollados</b> <i>Mes 13 a Mes 24</i>	5.3.1. Diseño metodológico de estudio en el ámbito de la gestión de desarrollo de personas con perspectiva de género.	Informes de estudios en el ámbito de la gestión de desarrollo de personas con perspectiva de género, elaborados por la Dirección de Desarrollo de Personas.
	5.3.2 Implementación y evaluación de estudio en el ámbito de la gestión de desarrollo de personas con perspectiva de género.	
	5.3.3 Revisión y análisis de resultados con autoridades universitarias.	
<b>Hito 5.4: Plan de acción de corresponsabilidad social y de género al interior de la UC</b>	5.4.1. Elaboración de plan de acción de corresponsabilidad social y de género en ámbitos priorizados, que incluya propuesta de	Informe de implementación del Plan acción que fomente la

<b>Temuco, implementado en áreas prioritizadas</b> <i>Mes 24 a Mes 36</i>	mejoramiento de infraestructura para la superación de brechas de género.	corresponsabilidad social y de género en la UC Temuco, elaborado por la Dirección de Desarrollo de Personas y la Dirección de Género.
	5.4.2. Validación del plan de acción con Consejo Asesor de la Dirección de Género y Comité de Rectoría.	
	5.4.3. Implementación del plan de acción, según ámbitos priorizados.	
	5.4.4. Socialización de plan de acción y sensibilización sobre medidas de corresponsabilidad social y de género.	
	5.4.5. Evaluación, ajuste y escalamiento de la implementación de plan de acción de la corresponsabilidad social en ámbitos priorizados.	

## 5. INDICADORES DE LA PROPUESTA

Objetivo específico	Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Línea base	Meta año 1	Meta año 2	Meta año 3	Medio de Verificación
OE1	Implementación Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación	Nº de etapas desarrolladas / Nº de etapas planificadas  (acumulativo)	0% (0/0)	29% (5/17)	76% (13/17)	100% (17/17)	Informe de implementación y ajuste del Modelo de Promoción de la Igualdad de Género y No Discriminación, elaborado por la Dirección de Género
OE1	Equipos directivos capacitados en competencias que favorezcan la superación de brechas de género	Directivos (A/B)*100  A = Nº de directivas capacitadas en competencias que favorezcan la superación de brechas de género  B = Nº de directivas UC Temuco  Directivos (C/D)*100  C = Nº de directivos capacitados en competencias que favorezcan la superación de brechas de género  D = Nº de directivos UC Temuco	-	-	-	100%	Informe de implementación del Plan formativo para directivos y equipos técnicos, elaborado por la Dirección de Género.
OE1	Equipos de análisis capacitados en competencias que favorezcan la superación de brechas de género	Analistas mujeres (A/B)*100  A = Nº de funcionarias analistas capacitadas en competencias que favorezcan la superación de brechas de género  B = Nº de funcionarias analistas UC Temuco  Analistas hombres (C/D)*100  C = Nº de funcionarios analistas capacitados en competencias que favorezcan la superación de brechas de género	-	-	-	100%	Informe de implementación del Plan formativo para directivos y equipos técnicos, elaborado por la Dirección de Género.

		D = Nº de funcionarios analistas UC Temuco					
OE2	Cobertura programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género	<p>Funcionarias clave (A/B)*100</p> <p>A = Nº de funcionarias clave formadas en primera acogida a personas que viven violencia de género</p> <p>B = Nº de funcionarias clave seleccionadas en programa de formación</p> <p>Funcionarios clave (C/D)*100</p> <p>C = Nº de funcionarios clave formados en primera acogida a personas que viven violencia de género</p> <p>D = Nº de funcionarios clave seleccionados en programa de formación</p> <p>(acumulativo)</p>	-	30%	60%	90%	Informe de implementación del Programa de formación en primera acogida a personas que viven violencia de género, elaborado por la Dirección de Género.
OE2	Percepción de la implementación de medidas tendientes a disminuir brechas y/o episodios de violencia de género en la UC Temuco	<p>(A/B)*100</p> <p>A = Integrantes de la comunidad UC Temuco que conocen y emplearían medidas tendientes a disminuir brechas y/o episodios de Violencia de género (VG) en la UC Temuco</p> <p>B= Total integrantes de la comunidad UC Temuco</p> <p>(C/D)*100</p> <p>C = Integrantes de la comunidad UC Temuco en situación de discapacidad, que conocen y emplearían medidas tendientes a disminuir brechas y/o episodios de VG en la UC Temuco</p> <p>D = Total integrantes de la comunidad UC Temuco en situación de discapacidad</p>	LB	LB+(1-LB)*5%	LB+(1-LB)*8%	LB+(1-LB)*12%	Informe de resultados Encuesta sobre brechas y desigualdades de género, elaborado por la Dirección de Género.
OE2	Proyectos FIE con Línea de Género	Nº de proyectos FIE con Línea de Género	-	3	6	9	Informe de resultados del Fondo de

	adjudicados por estudiantes UC Temuco	adjudicados por estudiantes UC Temuco (acumulativo)					Iniciativas Estudiantiles (FIE), elaborado por la Dirección General Estudiantil.
OE3	Perspectiva de género incorporada en ajustes o actualizaciones curriculares de carreras	(A/B)*100  A = N° de carreras con incorporación de perspectiva de género en sus ajustes o actualizaciones curriculares  B= N° de carreras UC Temuco  (acumulativo)	2%	-	10%	25%	Informe de evaluación de la aplicación de criterios e indicadores de género en los procesos de ajuste y de actualización curricular en carreras y programas de posgrado seleccionados, elaborado por la Dirección General de Docencia y la Escuela de Posgrado.
OE3	Perspectiva de género incorporada en ajustes o actualizaciones curriculares y de programas de posgrado	(A/B)*100  A = N° de programas de posgrado con incorporación de perspectiva de género en sus ajustes o actualizaciones curriculares  B = N° de programas de posgrado UC Temuco  (acumulativo)	-	-	25%	50%	Informe de evaluación de la aplicación de criterios e indicadores de género en los procesos de ajuste y de actualización curricular en carreras y programas de posgrado seleccionados, elaborado por la Dirección General de Docencia y la Escuela de Posgrado.
OE4	Artículos científicos WOS liderados por mujeres, aceptados para publicación	(A/B)*100  A = N° de artículos WOS liderados por mujeres aceptados para publicación  B = N° de artículos WOS UC Temuco aceptados para publicación  (acumulativo)	21%	25%	30%	35%	Informe de cienciometría UCT, elaborado por la Dirección de Investigación.
OE4	Proyectos FONDECYT INICIACIÓN liderados por	(A/B)*100  A = N° de proyectos FONDECYT INICIACIÓN	37%	40%	45%	50%	Informe de cienciometría UCT, elaborado por la Dirección de Investigación.

	mujeres, postulados	liderados por mujeres, postulados  B = N° de proyectos FONDECYT INICIACIÓN UC Temuco, postulados  (acumulativo)					
OE5	Políticas institucionales de gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género	N° de políticas institucionales actualizadas de gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género  (acumulativo)	0	2	4	6	Decretos de Rectoría con actualización de políticas de gestión y desarrollo de personas, con orientación a la transversalización de la perspectiva de género.
OE5	Cobertura de ámbitos priorizados en plan de acción de corresponsabilidad social y de género	(A/B)*100  A = N° de ámbitos priorizados abordados, según implementación de plan de acción de corresponsabilidad social y de género  B = N° de ámbitos priorizados en plan de acción de corresponsabilidad social y de género (acumulativo)  (A/B)*100	-	-	-	100%	Informe de implementación del Plan acción que fomenta la corresponsabilidad social y de género en la UC Temuco, elaborado por la Dirección de Desarrollo de Personas y la Dirección de Género.

## 6. MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA

### 6.1.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO

#### Equipo Directivo

La transversalización de la perspectiva de género en la UC Temuco es un compromiso que involucra a sus funciones institucionales -Docencia, Investigación, Vinculación con el Medio y Gestión Institucional-, y a los estamentos que la conforman -estudiantes, académicos/as y administrativos/as- por lo que su conducción demanda del liderazgo del Comité de Rectoría, instancia de coordinación y decisión institucional conformada por: Aliro Bórquez, Rector; Marcela Momberg, Prorectora y Directora del Proyecto; David Figueroa, Vicerrector Académico; Enrique Riquelme, Vicerrector de Investigación y Posgrado (I); Marcela Andaur, Vicerrectora de Extensión y Relaciones Internacionales; Marcelo Toneatti, Vicerrector de Administración y Asuntos Económicos; Alejandro Fernández, Secretario General y Felisa Solar, Directora General de Gestión Institucional.

El Equipo Directivo evaluará el avance en la implementación de la propuesta, e instruirá decisiones para su adecuada ejecución, fundadas en las orientaciones que proveen la Política de Género y la Política de Promoción del Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias, así como también, en los compromisos declarados en el Plan de Desarrollo Institucional al 2030, su operacionalización en los Portafolios Estratégicos de Proyectos, y en los mecanismos que configuran el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

#### Equipo Ejecutivo

Como miembros del Equipo Ejecutivo, participarán actores representantes de las unidades a cargo de implementar las políticas y mecanismos asociados a promover el bienestar y la convivencia de la comunidad universitaria, así como también, unidades a cargo de entregar soporte y capacitación a los distintos estamentos (estudiantes, académicos/as, administrativos/as) en estas temáticas. Este equipo será dirigido por la Directora de Género, quien es responsable de la unidad encargada de implementar de manera integral y sistemática la Política de Género al interior de la UC Temuco, y de articular la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer institucional.

En particular, la Dirección de Género cuenta con un equipo de con vasta experiencia laboral y formación en género:

- María Cecilia Fernández, Directora, es Trabajadora Social, Doctora en Ciencias Humanas con mención en Discurso y Cultura; Magister en Desarrollo Humano Local y Regional; Diplomada en Género, Desarrollo, Etnicidad y Planificación. Tiene experiencia profesional en coordinación e implementación de políticas de género, pues se desempeñó como coordinadora de programas del Servicio Nacional de la Mujer, región de La Araucanía, entre los años 1998 y 2010. A nivel académico, imparte cursos de género en pregrado, y en programas de Diplomado, Magister y Doctorado en la UC Temuco. Como investigadora ha sido y es responsable de proyectos internos y FONDECYT asociados a temáticas de segregación de género en educación. Además ha asesorado en materias de género a instituciones públicas y privadas. Entre ellas, al Ministerio de Educación para la generación de instrumentos que permitan la detección de sesgos y estereotipos de género en los textos escolares.
- Carolina Gutiérrez, Socióloga. Maestría (en curso) en Género, Sociedad y Políticas (FLACSO Argentina); Especialización (en curso) en Políticas del Cuidado con Perspectiva de Género (CLACSO Argentina); Diplomada en Políticas Sociales Desarrollo y Pobreza (U. Alberto Hurtado); Diplomada en Feminismo en América Latina (UNAM). Cuenta con experiencia profesional como Encargada Nacional de Planificación y Proyectos en Fundación Madre Josefa (2018-2020), con funciones como formulación y gestión del plan estratégico nacional, y formulación y evaluación en proyectos sociales específicamente para mujeres migrantes. Asistente de Investigación en el Colegio de México (2008-2009) para el proyecto "Relaciones de género en el Tribunal Electoral del Distrito Federal" y apoyo a investigación; proyecto FONDECYT (2020-2021) sobre economía feminista y del cuidado.
- Camila Bonnet, Abogada. Actualmente es tesista en Máster "Derecho y Género: Dimensiones Jurídicas y Tutela Jurisdiccional" de la Universidad de Jaén, España. También es diplomada en

“Derechos Humanos de las Mujeres” del Centro Latinoamericano de Derechos Humanos. Ha desarrollado diversos cursos en materia de atención, prevención y reparación de la violencia de género: Curso en Enfoque de Género y Gestión Pública de la Universidad de Concepción. Curso en Violencia Intrafamiliar. Curso Violencia Intrafamiliar en materia penal. Curso taller de Litigación. Técnicas y Destrezas de Litigación Penal. Curso “Evaluación de riesgo en violencias contra las mujeres en contextos de parejas”. Curso de capacitación “Enfoque Género y Políticas de Igualdad”. Curso “Género, Diversidad Sexual y Migrantes”. A nivel profesional, destaca su experiencia como abogada en el Centro de la Mujer de Temuco de SernamEG en atención, protección y reparación integral a mujeres sobrevivientes de violencias, foco en la tramitación de causas de violencia Intrafamiliar en tribunales de familia y juzgados de garantía. Desarrolló atención jurídica, primera acogida y orientación a usuarias tanto del centro como de casas de acogida, además de gestión hacia dispositivos vinculados a la protección y vinculación con redes comunitarias. Además, ha sido relatora del módulo sobre “violencia de género” en curso de “Políticas de Género en América Latina” de la Universidad Católica de Temuco.

- Ligia Gallardo, Psicóloga. Diplomada en migraciones, inclusión y diversidad cultural. Diplomada en Género con especialización en Políticas Públicas y Educación. Ha desarrollado diversos cursos en materia de atención, prevención y reparación de la violencia de género. A nivel profesional, destaca su experiencia en: Programa de Prevención de la Violencia hacia las mujeres SernamEG. Foco preventivo en NNA y juventudes, a través de acciones, talleres, capacitaciones, sensibilizaciones y difusión de la temática de Vinculación con el Medio (VcM), violencia en el pololeo y diversas expresiones de violencia en el contexto de género y en el Programa de atención, protección y reparación integral a mujeres sobrevivientes de violencias., donde desarrolló atención psicológica, primera acogida y contención, orientación a usuarias, además de gestión hacia dispositivos vinculados a la protección y vinculación con redes comunitarias.

De este modo, se conforma un equipo técnico multidisciplinario, coordinado activamente con la Dirección de Género desde el año 2019 en el marco de la instalación de la Política de Género, y distribuido en la ejecución de cada uno de los objetivos de la propuesta de acuerdo a su pertinencia y competencias. Cada objetivo, por tanto, contará con un coordinador/a, quien dará cuenta de los avances al Equipo Directivo. Se conforma como sigue:

**Implementación de objetivo específico 1:** (a) Josseline Miranda, Directora de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad y (b) Carolina Gutiérrez, Profesional de la Dirección de Género

**Implementación de objetivo específico 2:** (a) Ligia Gallardo, Psicóloga de la Dirección de Género; (b) Marcelo Flores, Director General Estudiantil; (c) Pablo Saavedra, Encargado de Relaciones Estudiantiles y Alejandra Riquelme, Directora de Comunicaciones y Marketing.

**Implementación de objetivo específico 3:** (a) María Cecilia Fernández, Directora de Género; (b) Claudia Orrego, Directora General de Docencia; (c) Mónica Kaechele, Directora de Tecnología Educativa; (d) Rocío Cristi, Profesional Centro de Desarrollo e Innovación de la Docencia y (e) Rosa Zapata, Subdirectora de Posgrado.

**Implementación de objetivo específico 4:** (a) María José Sanhueza; Profesional Dirección de Investigación y (b) María Cecilia Fernández, Directora de Género.

**Implementación de objetivo específico 5:** (a) Carolina Gutiérrez, Profesional Dirección de Género; (b) Silvia Jélves, Directora de Desarrollo de Personas; (c) Ximena Alegría Tobar, Profesional Dirección de Desarrollo de Personas.

De manera complementaria, se incorporará un/a Secretario/a Ejecutivo/a, para cautelar la adecuada ejecución académica y administrativa del proyecto, siendo por tanto, contraparte de la Dirección de Desarrollo y Coordinación Institucional.

La propuesta busca continuar transversalizando la perspectiva y equidad de género en la universidad, por lo que su implementación ocurre principalmente a través de los procesos a cargo de la Dirección de Género, los que se encuentran dirigidos a implementar de manera integral y sistemática la Política de Género y articular la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer institucional.

Asimismo, son procesos clave aquellos objeto de los resultados de la propuesta, y que se orientan a la gestión, desarrollo, bienestar y convivencia de las personas y de la comunidad universitaria, lo que involucra a las siguientes unidades corresponsables de implementar la propuesta junto a la Dirección de Género: La Dirección General Estudiantil y la Dirección General de Docencia, pertenecientes a la Vicerrectoría Académica; la Escuela de Posgrado y la Dirección de Investigación, pertenecientes a la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado; la Dirección de Desarrollo de Personas, perteneciente a la Vicerrectoría de Administración y Asuntos Económicos. Estos procesos clave corresponden al desarrollo y bienestar de funcionarios/as académicos y funcionarios/as no académicos, la experiencia estudiantil y vida universitaria, el desarrollo y evaluación curricular y el fortalecimiento de condiciones y acompañamientos para la investigación.

Por último, como parte de los procesos clave para la implementación de la propuesta, son aquellos asociados a la instalación y perfeccionamiento de mecanismos de aseguramiento de la calidad y el fortalecimiento de una cultura de equidad y diversidad, lo que se traduce en la participación activa de la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, perteneciente a Rectoría, y la Dirección de Comunicaciones y Marketing, perteneciente a la Vicerrectoría de Extensión y Relaciones Internacionales. Estos procesos clave corresponden al despliegue de la cultura de calidad y del sello institucional, desde el ámbito del desarrollo de las comunicaciones internas y externas, la evaluación y fortalecimiento de políticas institucionales y la evaluación y mejoramiento continuo de programas de formación conducentes a títulos y grados académicos.

Como último proceso clave es el decisional, a cargo del Comité de Rectoría, que permitirá desplegar e institucionalizar las estrategias contenidas en el plan de trabajo de esta propuesta. Evaluará el avance en la implementación de la propuesta e instruirá decisiones para su adecuada ejecución, fundadas en las orientaciones que proveen la Política de Género y la Política de Promoción del Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias, así como también, en los compromisos declarados en el Plan de Desarrollo Institucional, su operacionalización en los Portafolios Estratégicos de Proyectos, y en los mecanismos que configuran el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad.

Como procesos de soporte son aquellos bajo la responsabilidad de Prorectoría, quien, en conjunto con la Dirección de Género y la Dirección General de Gestión Institucional, armonizarán la agenda de la propuesta con la agenda institucional directiva, para dar lugar a la toma de decisiones, implementación y gestión académica y administrativa de la propuesta. Entre estos procesos también se encuentra la asesoría de una experta internacional en políticas de género en educación superior, y la consulta al Consejo Asesor de la Dirección de Género, desde la perspectiva de la implementación y cumplimiento de la Política de Género, la idoneidad y evaluación de las estrategias y acciones para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

## 6.2.- MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Los mecanismos de comunicación, articulación y participación en la gestión de la propuesta corresponden a las instancias que reúnen y coordinan al equipo directivo, al equipo ejecutivo y las instancias de participación adicionales necesarias para la implementación de la propuesta.

**Mecanismo 1:** Reuniones equipo directivo: Equivalente al Comité de Rectoría, es la instancia de coordinación de rectoría que se reúne semanalmente para revisar los temas implicados en la conducción del proyecto institucional. Es por ello que esta es la principal instancia dispuesta para la toma de decisiones institucionales necesarias para la ejecución de la propuesta, según reportes entregados por Prorectoría (Dirección del Proyecto), la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto) y el Equipo Ejecutivo. De este modo, el Equipo Directivo instruirá a la Dirección del Proyecto y el Equipo Ejecutivo las decisiones necesarias para continuar la ejecución bajo criterios que aseguren su adecuado cumplimiento.

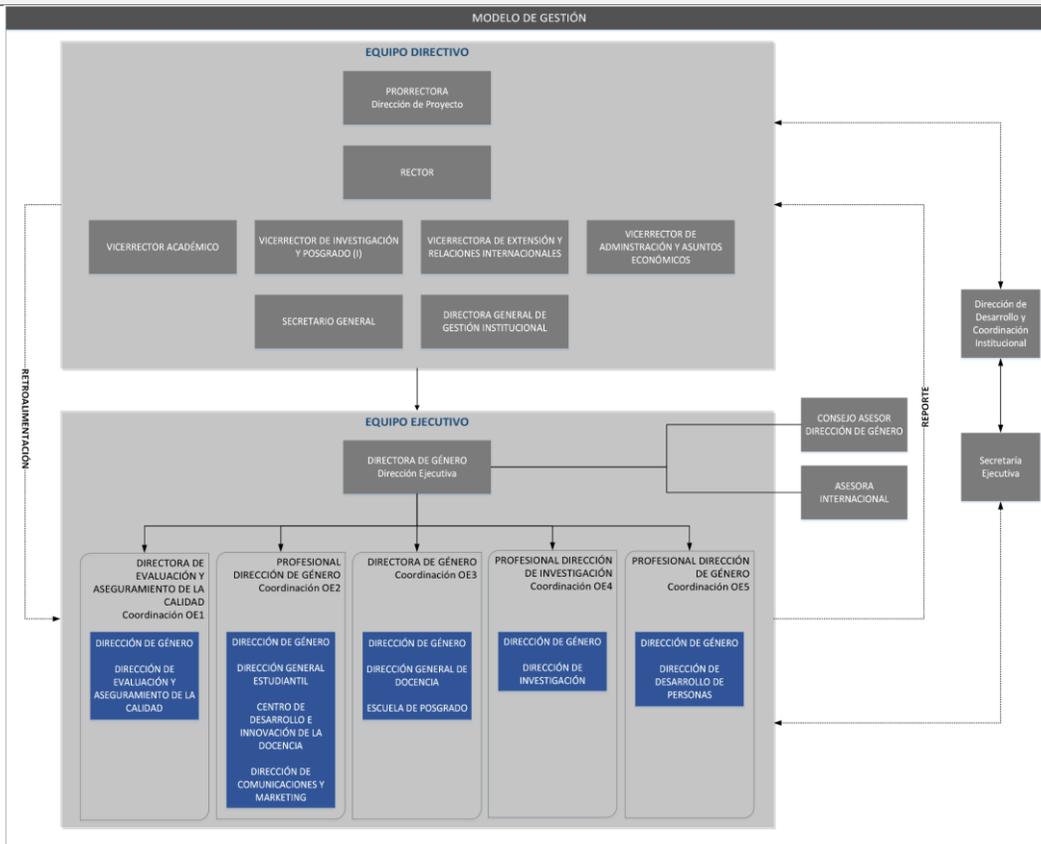
**Mecanismo 2:** Reuniones de Coordinadores Equipo Ejecutivo: Instancia que convoca al equipo de coordinadores/as y la Dirección del Proyecto. Se reunirá en un espacio mensual, organizado por Prorectoría (Dirección de Proyecto) y la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto), con el propósito de: (a) coordinar la implementación de las actividades, (b) realizar seguimiento al cumplimiento de hitos y ejecución presupuestaria, (c) preparar el reporte que se entregará al equipo directivo del proyecto y (d) preparar el reporte que se entregará semestralmente al Ministerio de Educación. A estas reuniones podrán asistir otros

actores u organismos institucionales, según afinidad de temas o frente a la necesidad de trabajar en oportunidades de mejora específicas. Participarán también de estas sesiones el Director de Desarrollo y Coordinación Institucional y la Secretaría Ejecutiva del proyecto.

**Mecanismo 3:** Reuniones Ampliadas Equipo Ejecutivo: Instancia que convoca a la totalidad del Equipo Ejecutivo. Se reunirá en un espacio bimestral, organizado por Prorectoría (Dirección de Proyecto) y la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto), con el propósito de (a) socializar el nivel de implementación de la propuesta y ejecución presupuestaria y (b) analizar participativamente iniciativas que serán implementadas en el marco de la propuesta. A estas reuniones podrán asistir otros actores u organismos institucionales, según afinidad de temas o frente a la necesidad de trabajar en oportunidades de mejora específicas. Participarán también de estas sesiones el Director de Desarrollo y Coordinación Institucional y el/la Secretario/a Ejecutivo/a del proyecto.

**Mecanismo 4:** Consejo Asesor Dirección de Género: Instancia de asesoría a la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto), que, entre otras materias, se pronuncia respecto de la implementación y cumplimiento de la Política de Género, y la idoneidad y evaluación de las estrategias y acciones para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional. Se reunirá semestralmente de acuerdo a las sesiones a las que convoque la Prorectoría (Dirección de Proyecto) y la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto).

### 6.3.- DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN



### 6.4.- MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Los mecanismos de análisis, monitoreo y evaluación de la presente propuesta se encuentran asociados a las instancias que permitirán dar seguimiento a la implementación de cada uno de los aspectos consignados en la propuesta y por tanto, generar información relevante para la toma de decisiones en las instancias de coordinación del equipo directivo y el equipo ejecutivo del proyecto. Las instancias que a continuación se describen, tributan de manera transversal a todos los objetivos de la propuesta:

**Mecanismo 1:** La presente propuesta es incorporada como parte del Portafolio Estratégico de Proyectos de Prorectoría y la Dirección de Género, quienes asumen el liderazgo de los compromisos en temáticas de

género, plasmados en el Plan de Desarrollo institucional. Adicionalmente, la propuesta se encuentra en los compromisos estratégicos de la Dirección de Investigación. Esto permite que sean evaluados semestralmente por la Dirección de Planificación y Análisis Institucional, dependiente de Rectoría.

**Mecanismo 2:** Instancias de participación y coordinación tanto del Equipo Directivo y del Equipo Ejecutivo, así como también la retroalimentación del Consejo Asesor de la Dirección de Género, según ha sido consignado en apartado anterior. Estos encuentros tendrán una periodicidad semestral, y serán programados por la Directora y Directora Ejecutiva del proyecto.

**Mecanismo 3:** El seguimiento semestral de los avances, realizado por la contraparte técnica del Departamento de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Educación, quienes retroalimentan respecto del desarrollo de la propuesta y analizan los nudos críticos detectados en su implementación.

**Mecanismo 4:** La evaluación experta y externa del avance de la implementación de la propuesta y de la pertinencia y robustez de las estrategias, a cargo de una experta internacional en políticas de género en educación superior.

**Mecanismo 5:** El monitoreo y coordinación presupuestaria y administrativa del presente proyecto, desarrollada por la Secretaría Ejecutiva y la Dirección de Desarrollo y Coordinación Institucional (DDCI), quienes tienen a cargo el soporte técnico para la toma de decisiones estratégicas y para asegurar la correcta ejecución conforme a los estándares definidos por la Dirección del Proyecto, y en consistencia con los requerimientos exigidos por el Ministerio de Educación. Este proceso se realiza de manera continua, con reportes que responden a los encuentros del Equipo Directivo y Equipo Ejecutivo, así como en el reporte a entregar al ministerio semestralmente.

**Mecanismo 5:** Se establecerá una instancia mensual de reporte al Rector, de parte de Prorectoría (Dirección de Proyecto) y la Dirección de Género (Dirección Ejecutiva del Proyecto), respecto de los avances en la implementación de las acciones contenidas en la propuesta.

#### **6.5.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La propuesta presenta mecanismos de igualdad de género y no discriminación en la dimensión resultados, respecto de mecanismos a instalar y metas propuestas:

**Mecanismo 1:** Instalación de mecanismos que cauteleen el monitoreo de las acciones y la disminución de las brechas institucional de género:

**OE1:** Mecanismo de evaluación de las acciones y medidas para superar las brechas de género y y sistemas de información con datos desagregados por género.

**OE2:** Implementación de Programa de Monitores estudiantiles, asegurando la paridad de género.

**OE3:** Set de indicadores y criterios de género para orientar los procesos de actualización y ajustes curriculares con perspectiva de género.

**OE4:** Instalación Centro Interdisciplinario de Estudios de Género que promuevan la revisión y análisis de temáticas de género.

**OE5:** Ajuste de políticas institucionales para que contengan orientaciones de gestión con perspectiva de género.

**Mecanismo 2:** Si bien la propuesta del presente proyecto considera la instalación de una cultura con equidad, no discriminación y respetuosa de la diversidad sexual y de género, se incorporan indicadores que comprometen avances en equidad de género y no discriminación:

**OE1:** Equipos directivos y técnicos capacitados en competencias de superación de brecha de género (indicadores 2 y 3, respectivamente).

**OE4:** Artículos científicos WOS liderados por mujeres aceptados para su publicación y Proyectos FONDECYT INICIACIÓN liderados por mujeres, postulados (indicador 9 y 10, respectivamente).

#### **6.6.- MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Los mecanismos transversales de inclusión de personas con discapacidad participantes en este proyecto, consideran aspectos mínimos que regirán en los procesos de consulta y acceso a productos y resultados que emerjan de la implementación de los diversos objetivos:

**Mecanismo 1:** Identificación y visibilización de personas con algún grado de discapacidad en las consultas vinculadas con los diagnósticos o la medición de la satisfacción en los diferentes objetivos de la propuesta. El equipo ejecutivo será responsable de la incorporación de un ítem.

**Mecanismo 2:** Los productos que resulten de los procesos de formación, información y promoción deberán cumplir con criterios de accesibilidad universal y diseño para todos y todas. El equipo ejecutivo y la coordinación de objetivo, serán responsables de ello.

**Mecanismo 3:** Los espacios de participación y encuentro que se desarrollarán en el marco de la implementación de las actividades contenidas en cada hito y objetivo, deberán cumplir con requisitos de accesibilidad universal que proporcionen idénticas oportunidades de participación o equivalentes cuando no sea posible.

#### **6.7.- MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.**

Los mecanismos que permiten la proyección, continuidad y escalabilidad de la propuesta plasmada en el presente proyecto son los siguientes:

**Mecanismo 1:** La propuesta presentada es liderada por autoridades superiores de la institución, en este caso, la Prorectoría y la Dirección de Género, dependiente de la misma, y cuya responsabilidad en la temática está consignadas en reglamentación aprobada por el Honorable Consejo Superior. Esta dependencia garantiza la continuidad y perfeccionamiento de las estrategias presentadas en este proyecto, intencionándose en el marco de la transversalidad de la tarea, la que es acogida por todas las unidades responsables del despliegue de las funciones sustantivas de la institución.

**Mecanismo 2:** Los hitos y actividades contenidas en el presente proyecto, se sustentan en los objetivos y metas del Plan de Desarrollo Institucional al 2030, específicamente en el eje estratégico “Inclusión, equidad y comunidad”, que considera estrategias para el abordaje de la dimensión de género en todas las funciones académicas y la gestión institucional. Los responsables de monitorear el alcance y resultado de esta propuesta se encuentran asociadas a un procedimiento institucionalizado en el marco de la labor desarrollada por la Dirección de Planificación y Análisis Institucional.

**Mecanismo 3:** Las actividades comprometidas en el presente proyecto se encuentran en el marco de la Política de Género, la que es operacionalizada por la Dirección de Género, institucionalidad creada para articular su implementación. Esta política ha sido aprobada por el Honorable Consejo Superior, por lo que sus directrices constituyen un compromiso institucional con la igualdad de género y la no discriminación.

## 7. RECURSOS SOLICITADOS

7.1.- PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].							
ÍTEM	SUBÍTEM	GASTO	Año 1	Año 2	Año 3	Total	
			[En M\$] Mineduc	[En M\$] Mineduc	[En M\$] Mineduc	Mineduc	
RECURSOS HUMANOS	Contratación de docentes/académicos	Remuneraciones (docentes/académicos)	0	13.200	27.720	40.920	
		Honorarios (docentes/académicos)	0	0	0	0	
		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)	24.000	30.240	31.752	85.992	
		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)	0	0	0	0	
		Transferencias a estudiantes (ayudantes)	0	0	0	0	
	Otras contrataciones	Remuneraciones (otras contrataciones)	0	0	0	0	
		Honorarios (otras contrataciones)	1.350	1.350	1.350	4.050	
	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)	1.200	1.200	1.200	3.600	
		Viáticos/mantención (formación)	1.458	1.458	1.458	4.374	
		Seguros (formación)	0	0	0	0	
		Inscripción (formación)	135	135	135	405	
Actividades de vinculación y gestión		Movilización (vinculación)	3.400	0	0	3.400	
		Viatico/Mantención (vinculación)	3.090	0	0	3.090	
		Seguros (vinculación)	200	0	0	200	
		Servicios de alimentación (vinculación)	0	0	0	0	
Movilidad estudiantil		Movilización (movilidad)	0	0	0	0	
		Mantención (movilidad)	0	0	0	0	
		Seguros (movilidad)	0	0	0	0	
		Inscripción (movilidad)	0	0	0	0	
Asistencia a reuniones y actividades académicas		Movilización (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
		Mantención/ Viático (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
		Seguros (Asist. reuniones)	0	0	0	0	
		Serv. de alimentación (Asist. reuniones)	500	500	500	1.500	
	Mantención/ Viáticos (Org. talleres)	65	0	0	65		

		Seguros (Org. Talleres)	0	0	0	0	
		Honorarios (Org. talleres)	1.820	1.500	8.060	11.380	
		Movilización (Org. Talleres)	200	0	0	200	
		Serv. de alimentación (Org. talleres)	900	0	880	1.780	
		Servicio y productos de difusión (Org. talleres)	0	0	0	0	
	Organización de actividades, talleres y seminarios	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)	0	0	0	0	
		Fondos concursables	Contrataciones (fondos concursables)	0	0	0	0
			Servicio de Consultoría (fondos concursables)	0	0	0	0
			Otros (fondos concursables)	6.500	6.500	6.500	19.500
GASTOS DE OPERACIÓN		Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones	0	0	0	0
	Servicios de acceso y suscripción		0	0	0	0	
	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	1.421	1.421	1.421	4.263	
		Material pedagógico y académico	0	0	0	0	
	Servicios de apoyo académico y difusión	Servicios de apoyo académico	0	0	0	0	
		Servicios y productos de difusión	5.500	5.500	5.500	16.500	
		Servicios audiovisuales y de comunicación	0	0	0	0	
	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	3.000	8.000	0	11.000	
		Consultoría de firma consultora	6.000	0	0	6.000	
<b>Subtotal Presupuesto Corriente</b>			<b>60.739</b>	<b>71.004</b>	<b>86.476</b>	<b>218.219</b>	
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	10.600	0	10.600	

		Equipamiento audiovisual, computacional y de información	10.485	0	0	10.485
	Otros bienes	Soporte informático y bases de datos	0	0	0	0
		Desarrollo de softwares	0	5.000	0	5.000
	Alhajamiento y mobiliario	Alhajamiento y mobiliario	10.000	20.000	0	30.000
	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	32.000	80.000	0	112.000
	Estudios de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño	0	0	0	0
<b>Subtotal Presupuesto Capital</b>			<b>52.485</b>	<b>115.600</b>	<b>0</b>	<b>168.085</b>
<b>Total Anual M\$</b>			<b>113.224</b>	<b>186.604</b>	<b>86.476</b>	<b>386.304</b>

7.2.- DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN POR ÍTEM DE LOS RECURSOS SOLICITADOS		
ITEM	Descripción y justificación de recursos	Objetivo específico e hito asociado
<b>Recursos humanos:</b>	<p>El ítem Recursos humanos representa el 34% del total de los recursos de la propuesta, con un monto total de M\$130.962, donde el 68% responde al Sub Ítem “Contratación de equipo de gestión” el cual contempla la contratación de 3 profesionales: un profesional de perfil Trabajador/a Social que estará a cargo del programa de monitores estudiantiles para la equidad de género y también se hará cargo de la secretaría técnica del convenio, un profesional periodista (contratado con recursos institucionales) que tributará al objetivo 1 hito 3 y al objetivo 2 hito 3 y un profesional Curriculista con conocimientos en temáticas de género.</p> <p>El sub ítem “Contratación de docentes/ académicos” corresponde al 27% del ítem y contempla la contratación de un/a Académico/a con grado de Doctor que iniciaría sus funciones el 2° año, tributando a la conformación Claustro Académico y a la implementación de un plan de formación y mentoría en perspectiva de género en la investigación científica, tecnológica y de innovación, para planta académica y semillero estudiantil.</p> <p>El sub ítem Otras contrataciones ocupa el restante 5%, con un gasto de M\$8.100 y responde a honorarios que se ejecutarán en el marco del objetivo 1 para la contratación de Diseñador/audiovisualista que será realizada por productos.</p>	<p>Trabajador/a Social OE N° 1- Hito 1 OE N° 2- Hito 4</p> <p>Periodista OE N° 1- Hito 3 OE N° 2- Hito 3</p> <p>Curriculista OE N° 3- Hito 2</p> <p>Académico/a OE N° 3- Hito 5 OE N° 4- Hito 3</p> <p>Diseñador/audiov. OE N° 1- Hito 3</p>
<b>Gastos académicos:</b>	<p>Este ítem representa el 13% del total de la propuesta. Siendo sus principales gastos el Sub ítem “Fondos concursables” con M\$19.500 para líneas de proyectos internos en temáticas de género y el Sub ítem “Organización de actividades, talleres y seminarios” con M\$13.425, los que se destinarán para el fortalecimiento de la línea de feminismo, Género, mujeres y diversidad y el desarrollo de investigación con perspectiva de género.</p>	<p>Fondos concursables OE N° 2- Hito 6 OE N° 4- Hito 2</p> <p>Org. de actividades, talleres y seminarios OE N° 1- Hitos 3 y 6 OE N° 4- Hito 2</p>

	<p>El Sub ítem “Actividades de formación y especialización” contempla M\$8.379 correspondiente al 17% del gasto del Item y se ocuparán en la implementación de pasantías, congresos e instancias de divulgación científica que aborden la perspectiva de género.</p> <p>El Sub ítem “Actividades de vinculación y gestión” considera el 14% de los recursos de este Item, los que se ocuparán en la revisión de modelos nacionales e internacionales de promoción de la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>Act. de formación y esp. OE N° 4- Hito 4</p> <p>Act. de vinculación y gest. OE N° 1- Hito 2</p> <p>Asistencia a reuniones y actividades académicas OE N° 4- Hito 5</p>
<b>Gastos de operación:</b>	<p>Los Gastos de operación corresponden al 5% del monto total de la propuesta con M\$20.414, distribuyéndose en los Sub ítems “Servicios de apoyo académico y difusión” con M\$16.500, que se utilizarán para servicios y productos de difusión y “Materiales pedagógicos e insumos” M\$3.914, contemplado para materiales e insumos.</p>	<p>Servicios de apoyo académico y difusión OE N° 1- Hito 3 OE N° 3- Hito 2 OE N° 4- Hito 5 Materiales ped. e insumos OE N° 1- Hito 1</p>
<b>Servicios de consultoría:</b>	<p>El ítem Servicios de consultoría representa el 4% del gasto total con M\$17.000. En este ítem se contempla una Consultoría de firma por M\$6.000 asociada al diseño y validación del Programa de capacitación para la institucionalización y transversalización de género.</p> <p>Además, se contemplan 3 Consultorías individuales que en su conjunto suman M\$11.000 y se busca un experto que oriente en el diseño de estrategias de comunicaciones con perspectiva de género, el diseño metodológico de un estudio en el ámbito de la gestión de desarrollo de personas con perspectiva de género y la identificación y validación de indicadores para el modelo de diagnóstico, seguimiento y monitoreo de brechas de género.</p>	<p>Consultoría de firma OE N° 2- Hitos 1 y 2</p> <p>Consultoría individual OE N° 1- Hito 4 OE N° 2- Hito 3 OE N° 5- Hito 3</p>
<b>Bienes:</b>	<p>La inversión en Bienes es el 15% del monto total de la propuesta, equivalente a M\$ 56.085 y corresponde principalmente a los Sub ítems “Alhajamiento y mobiliario” por M\$30.000 y “Equipamiento e instrumental de apoyo” por M\$21.000, en ambos casos el gasto principal se orienta al mejoramiento de infraestructura para la superación de brechas de género. El saldo contempla la adquisición de Mobiliario y Equipamiento computacional para los profesionales contratados en el marco de la propuesta.</p> <p>El Sub ítems “Otros bienes” considera el gasto Desarrollo de softwares por M\$5.000.-</p>	<p>Alhajamiento y mobiliario OE N° 1- Hito 1 OE N° 5- Hito 4 Equipamiento e instr. de apoyo OE N° 1- Hitos 1 y 3 OE N° 3- Hito 2 OE N° 5- Hito 4 Otros bienes OE N° 1- Hito 5</p>
<b>Obras:</b>	<p>Este ítem representa el 29% de la propuesta con M\$112.000 y corresponde principalmente a la remodelación para el mejoramiento de infraestructura para la superación de brechas de género, por M\$80.000, el cual tributa al Objetivo Específico 5 y en segunda instancia, a la habilitación de espacios para acoger a las nuevas contrataciones asociadas a la propuesta.</p>	<p>Remodelación OE N° 1- Hitos 1 y 3 OE N° 3- Hito 2 OE N° 5- Hito 4</p>

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1: CURRÍCULO DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Bórquez	Ramírez	Aliro Samuel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rector@uct.cl	45-2205200	RECTOR
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero en Ejecución en Acuicultura	Universidad de Chile	Chile	1979
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Mg. En Acuicultura	Universidad Federal de Santa Catalina	Brasil	1991
Dr. En Ciencias del Mar	Universidad de la Palma de Gran Canaria	España	2008

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Momberg	Alarcón	Marcela Eugenia
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
prorrectoria@uct.cl	45-2205201	PRORRECTORA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogada	Finis Terrae	Chile	1995
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Mg. En Derecho	Universidad de Concepción	Chile	2010

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
ANDAUR	RADEMACHER	MARCELA ROSA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
ver@uct.cl	45-2205257	VICERRECTORA DE EXTENSIÓN Y RELACIONES INTERNACIONALES
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Tecnóloga Médica	Universidad de la Frontera	Chile	1997

GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Ciencias	Universidad de la Frontera	Chile	2003

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Figueroa	Hernández	David Alejandro
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vra@uct.cl	45-2205450	VICERRECTOR ACADÉMICO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesor de Biología y Ciencias Naturales	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	1991
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor of Philosophy Biological Sciences	University of London, Queen Mary College	Inglaterra	2007
Magíster en Ciencias mención Limnología	Universidad Austral de Chile	Chile	2001

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Riquelme	Mella	Enrique Hernán
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vip@uct.cl	45-2205687	VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO (I)
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Psicólogo	Universidad Mayor	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor en Desarrollo psicológico, aprendizaje y educación	Universidad Autónoma de Madrid	España	2013
Magister en Psicología	Universidad de la Frontera	Chile	2009

**DATOS PERSONALES**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Toneatti	Bastidas	Marcelo José Nobile
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
vrae@uct.cl	45-2205286	VICERRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y ASUNTOS ECONÓMICOS
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Agrónomo	Universidad Austral	Chile	1988
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Mg. En Ciencias. Mención Producción Animal	Universidad Austral de Chile	Chile	2006
Docteur en Sciences Agronomiques	Instituto des Sciences et industries du Vivant et de L'environnement Agro Paris Tech	Paris	2011

**DATOS PERSONALES**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Fernández	Jullian	Alejandro Gustavo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
secgral@uct.cl	45-2205685	SECRETARIO GENERAL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2011
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Ciencia Política	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2014
Master of Laws	The University of Edinburgh	Escocia, Reino Unido	2017

**DATOS PERSONALES**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
SOLAR	ROCHA	IRMA FELISA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
fsolar@uct.cl	45-2553708	DIRECTORA GENERAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Educación Diferencial	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO	CHILE	2002
Licenciada en Educación	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO	CHILE	2002
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MASTER EN GESTIÓN DE LA CALIDAD	UNIVERSIDAD DE VALENCIA	ESPAÑA	2009

**DATOS PERSONALES**

<b>APELLIDO PATERNO</b>	<b>APELLIDO MATERNO</b>	<b>NOMBRES</b>
Fernández	Darraz	María Cecilia
<b>CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL</b>	<b>TELÉFONO INSTITUCIONAL</b>	<b>CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN</b>
maria.fernandez@uct.cl	45-2553802	DIRECTORA DE GÉNERO
<b>JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)</b>		
44		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<b>TÍTULOS (pregrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Trabajadora Social	Universidad de La Frontera	Chile	1993
<b>GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Doctora en Ciencias Humanas	Universidad Austral de Chile	Chile	2015
Magíster en Desarrollo Humano	Universidad de La Frontera	Chile	2006

**DATOS PERSONALES**

<b>APELLIDO PATERNO</b>	<b>APELLIDO MATERNO</b>	<b>NOMBRES</b>
Miranda	Madrid	Josseline Nicol
<b>CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL</b>	<b>TELÉFONO INSTITUCIONAL</b>	<b>CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN</b>
josseline.miranda@uct.cl	45-2205245	DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
<b>JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)</b>		
42,5 hrs.		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<b>TÍTULOS (pregrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Sociólogo	Universidad Católica de Temuco	Chile	2015
<b>GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Licenciada en Sociología	Universidad Católica de Temuco	Chile	2015

**DATOS PERSONALES**

<b>APELLIDO PATERNO</b>	<b>APELLIDO MATERNO</b>	<b>NOMBRES</b>
Gallardo	Faúndez	Ligia Elizabeth
<b>CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL</b>	<b>TELÉFONO INSTITUCIONAL</b>	<b>CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN</b>
lgallardo@uct.cl	+56964426758 / 45-2685123	PSICÓLOGA DIRECCIÓN DE GÉNERO
<b>JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)</b>		
42,5		

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<b>TÍTULOS (pregrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Psicóloga	Universidad Diego Portales	Chile	2017
Licenciada en Psicología	Universidad Diego Portales	Chile	2017
<b>GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)</b>	<b>UNIVERSIDAD</b>	<b>PAÍS</b>	<b>AÑO OBTENCIÓN</b>
Diplomado en Teorías de Género, con especialización en Políticas Públicas y Educación	Universidad de Chile (CIEG)	Chile	2019

Diplomado en Procesos Migratorios e Interculturalidad	Universidad Alberto Hurtado	Chile	2018
---	-----------------------------	-------	------

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Sanhueza	Pervan	María José
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
msanhuezap@uct.cl	45-2685149	PROFESIONAL DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Forestal	Católica de Temuco	Chile	2008
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magíster en Gestión de Negocios	Autónoma	Chile	2014

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Gutiérrez	Soto	Carolina Alejandra
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
carolina.gutierrez@uct.cl	+56 9 97318755 / 45-2685124	PROFESIONAL DIRECCIÓN DE GÉNERO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Socióloga	Universidad de la Frontera	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Maestría (en curso) en Género, Sociedad y políticas	Flacso Argentina	Argentina	

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Orrego	Lepe	Claudia Patricia
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
corrego@uct.cl	45-2205454	DIRECTORA GENERAL DE DOCENCIA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora Ed. Diferencial	Universidad Católica de Temuco	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

Magister en Ed. Diferencial	Universidad Metropolitana de Cs. de la Educación	Chile	2011
-----------------------------	--	-------	------

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Bonnet	Cárcamo	Camila Odette
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
cbonnet@uct.cl	45-2685122	ABOGADA DIRECCIÓN DE GÉNERO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogada	Universidad Católica de Temuco	Chile	2018
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster en Derecho y Género	Universidad de Jaén	España	En curso

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Kaechele	Obreque	Mónica Tatiana
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mkaechele@uct.cl	45-2205453	DIRECTORA DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
42		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Estado	Universidad de La Frontera	Chile	1996
Licenciada en Educación	Universidad de La Frontera	Chile	1996
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Informática Educativa	Universidad de la Frontera	Chile	2002
Doctora en Educación	Universidad de Barcelona	España	2016

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CRISTI	GONZÁLEZ	ROCÍO SOLEDAD
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rcristi@uct.cl	45-2205263	ASESORA PEDAGÓGICA Y COORDINADORA COLEGIO DE AYUDANTES CENTRO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN DE LA DOCENCIA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
TRABAJADORA SOCIAL	UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	CHILE	2012

GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL	UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	CHILE	2011
MAGISTER EN NEUROCIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD MAYOR	CHILE	2022

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Zapata	Pérez	Rosa Eliana
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
rzapata@uct.cl	45-2205491	SUBDIRECTORA DE POSGRADO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Profesora de Educación Básica con Especialización	UC Temuco	Chile	2007
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Máster en Educación Intercultural	Universidad Autónoma de Barcelona	España	2009
Doctorado en Educación	Universidad Autónoma de Barcelona	España	2016

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
RIQUELME	GUTIÉRREZ	MARÍA ALEJANDRA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
<a href="mailto:alejandra.riquelme@uct.cl">alejandra.riquelme@uct.cl</a>	9-63912215 / 45-2205428	DIRECTORA DE COMUNICACIONES Y MARKETING
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 hrs.		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Periodista	Universidad Mayor	Chile	2000
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Flores	Troncoso	Marcelo Javier
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mflores@uct.cl	45-22055558	DIRECTOR GENERAL ESTUDIANTIL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 hrs		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
---------	-------------	------	---------------

(pregrado)			
Licenciado en Medicina Veterinaria – Médico Veterinario	Universidad Austral de Chile	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Magister en Ciencias , mención Salud Animal	Universidad Austral de Chile	Chile	2010

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Saavedra	Martínez	Héctor Juan Pablo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
hsaavedra@uct.cl	45-2205609	COORDINADOR PROGRAMA RELACIONES ESTUDIANTILES DIRECCIÓN DE VIDA UNIVERSITARIA
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
42,5		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Sociólogo	Universidad Católica de Temuco	Chile	2014
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
-	-	-	-

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
JELVES	PRADENAS	SILVIA ANDREA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
<a href="mailto:SJELVES@UCT.CL">SJELVES@UCT.CL</a> – DIR.DDPER@UCT.CL	45 2205231	DIRECTORA DE DESARROLLO DE PERSONAS
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
ASISTENTE SOCIAL	UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	CHILE	1996
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MAGISTER EN DIR. Y GESTION RRHH	UNIVERSIDAD MAYOR	CHILE	2012

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
ALEGRIA	TOBAR	XIMENA ALEJANDRA
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
<a href="mailto:xalegria@uct.cl">xalegria@uct.cl</a>	(45)2685017	ANALISTA SUBDIRECCIÓN DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAS

<b>JORNADA DE TRABAJO ACTUAL</b> (en horas semanales)
44

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniera Comercial	Universidad Católica de Temuco	CHILE	2017
Contador Público – Contador Auditor	Universidad de la Frontera	CHILE	2010
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Rodríguez	Jaume	María José
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
mj.rodriguez@ua.es	-	ASESORA EXTERNA DIRECCIÓN DE GÉNERO
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
-		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciada en Sociología	Universidad de Alicante	España	1993
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctora en Sociología	Universidad de Alicante	España	2000

#### DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
PONS	GALLEGOS	PABLO NICOLÁS
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
ppons@uct.cl	45-2553980	DIRECTOR DE DESARROLLO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO COMERCIAL	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE	CHILE	2006
TÉCNICO UNIV. EN ACUICULTURA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA	CHILE	1993
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN