

FORMULARIO
PROYECTO RED ESTRUCTURAL
PLAN DE FORTALECIMIENTO UNIVERSIDADES ESTATALES
AÑO 2024

Código Proyecto: RED24994

ANTECEDENTES GENERALES DEL PROYECTO											
Título del proyecto en red		Generación de capacidades para avanzar en la instalación de un modelo de estándares de igualdad de género y no discriminación para el fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad en las Universidades del Estado.									
Proyecto Red Estructural		Ámbito de desarrollo		El proyecto se circunscribe a las definiciones de Naciones Unidas en los “Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030”, en particular al ODS 4 sobre educación de calidad y el ODS 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas. La naturaleza transversal del Objetivo 5 debe ser considerada clave para las políticas, presupuestos y las instituciones nacionales, como las instituciones de educación superior.							
		Duración		12 meses							
		Monto financiamiento		M\$ 200.000.-							
Temáticas transversales			Salud mental		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Género</th> <th></th> <th>Discapacidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3"> Universidades participantes </td> </tr> </tbody> </table>	Género		Discapacidad	Universidades participantes		
Género		Discapacidad									
Universidades participantes											
		1. Universidad de Tarapacá 2. Universidad Arturo Prat 3. Universidad de Antofagasta 4. Universidad de Atacama 5. Universidad de La Serena 6. Universidad de Playa Ancha 7. Universidad de Valparaíso 8. Universidad de Chile 9. Universidad de Santiago de Chile		10. Universidad Tecnológica Metropolitana 11. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación 12. Universidad de O'Higgins 13. Universidad de Talca 14. Universidad del Bío-Bío 15. Universidad de La Frontera 16. Universidad de Los Lagos 17. Universidad de Aysén 18. Universidad de Magallanes							

Responsables proyecto	Coordinadora principal: Angélica Marín Díaz , Secretaria ejecutiva Oficina de Género y Sexualidades UMCE. Coordinadora Red Igualdad de Género CUECH Coordinadora Alterna: Carmen Andrade Lara , Directora de Igualdad de Género Universidad de Chile.
----------------------------------	--

Firma de jefatura de División de Educación Universitaria, en relación con el Anexo del Convenio:

María Elisa Zenteno Villa
Jefa División Educación Universitaria
Subsecretaría Educación Superior
Ministerio de Educación

I. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA (extensión máx. 4 páginas)

I.1. Diagnóstico:

Identificar y describir problemática o requerimientos de interés para el Sistema de Universidades Estatales que serán abordados en el proyecto, **aportando antecedentes y elementos de diagnóstico o levantamiento de brechas** que involucre a las universidades participantes, y que den cuenta del contexto y situación actual del ámbito de desarrollo prioritario.

Considerar la articulación con otras iniciativas pertinentes, según corresponda.

Las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema universitario, junto con las demandas sociales por una educación no sexista y la reciente obligatoriedad de contar con políticas integrales para erradicar las situaciones de acoso y violencia, plantea a las universidades del Estado el desafío de transformar sus estructuras y cultura institucional, así como diseñar instrumentos de gestión estratégica para acoger los principios de la igualdad de género y no discriminación en todos los ámbitos del quehacer universitarios. Para las Universidades del Estado actuar para disminuir las brechas de género supone hacerse partícipe de los compromisos expresados en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015).

El Diagnóstico de Brechas en Educación Superior del Servicio de Información de Educación Superior (SIES) de 2024 del Ministerio de Educación, así como el Informe de Diagnósticos sobre brechas de desigualdad de género en las Universidades Estatales, elaborado por el Consorcio de Universidades Estatales de Chile (CUECH) en el año 2022, revelan la persistencia de brechas de género en las universidades: segregación horizontal de la matrícula de hombres y mujeres diferenciada por áreas de conocimiento y por nivel; diferencias en la participación y posición de académicos y académicas en el reclutamiento a la universidad y trayectoria académica; desequilibrios de género en la conformación de claustros académicos, en la productividad científica, en la gestión universitaria y en la toma de decisiones (techo de cristal). Destacándose, además, la presencia de estereotipos de género (sexismo) y distintas expresiones de violencia hacia mujeres y disidencias sexuales que (re)producen las desigualdades, impiden el pleno desarrollo de capacidades y disminuyen las oportunidades de las mujeres (Diagnóstico CUECH, 2022).

Disminución de brechas en matrícula, persistencia de segregación horizontal y subrepresentación en espacios de decisión

En el Informe de Brechas de Género en Educación Superior publicado en marzo de 2024 del Sistema de Información de Educación Superior (SIES), se da cuenta de que en el nivel del acceso (Cobertura Neta en Educación Superior), la brecha es positiva para las mujeres en todos los niveles formativos, y en especial en carreras asociadas a los cuidados, como Salud, Educación y Ciencias Sociales, en tanto que en las áreas de Tecnología y Ciencias Básicas persiste una menor participación. El porcentaje de participación en la matrícula de primera año en 2023, las mujeres presentan el 52,5% del sistema y los hombres el 47,5% con una brecha a favor de las mujeres de 5 puntos porcentuales. Esta brecha positiva se mantiene en los distintos niveles de formación, siendo más alta en programas de postítulo (25,4 p.p.), mientras que en postgrado la brecha es negativa para las mujeres con -0,9 pp.

En los rendimientos en puntajes de la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES), la brecha a favor de las mujeres se ubica en puntaje de Notas de Enseñanza Media (NEM) (50 puntos) y Competencia Lectora (5 puntos), en tanto que en Matemática, Ciencias y Ciencias Sociales la brecha es negativa con 41, 18 y 13 puntos respectivamente. La tasa de aprobación anual es mejor en mujeres con 6,6 puntos porcentuales. Esta tendencia se mantiene en otros indicadores, como la Tasa de Permanencia y de Titulación. No obstante, aun cuando los indicadores de ingreso son favorables a las mujeres se mantiene, de manera general, una segregación horizontal por área del conocimiento, lo que revela pocos cambios a nivel cultural. En cuanto a la participación de mujeres vinculadas a la producción de la ciencia, ésta es de alrededor de un 30%, con importantes barreras para desempeñar tal actividad. Los sesgos de género son resultado,

entre otros factores, por las dificultades para conciliar la vida familiar y el trabajo, que lleva a un menor reconocimiento y visibilidad de su trabajo y, en consecuencia, salarios más precarios y menores posibilidades de liderazgo.

Esta realidad de desigualdad y desequilibrio entre capacidades y oportunidades, obedece a una construcción social de las diferencias de género, teniendo sus raíces en relaciones sociales estereotipadas (cultura patriarcal) que no están ausentes en los espacios universitarios (Caldevilla, 2014; Venegas, 2017)¹. Ya en 2012 en el Atlas mundial de la igualdad de género en la educación (UNESCO, 2012) se reconocían las asimetrías y brechas de género en educación superior señalando que es un proceso marcado por un continuo que va desde los sesgos de género en el acceso y que tienen como resultado áreas de formación y conocimiento feminizadas y áreas masculinizadas, como es el caso de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés); barreras de reclutamiento, promoción y jerarquía de las mujeres en las universidades, brechas salariales, desigual desempeño de funciones con una reproducción de los roles tradicionales de género (gestión administrativa versus actividad de investigación); así como usos del tiempo diferenciados, donde las mujeres tienen mayores dificultades para compatibilizar el trabajo académico con las tareas familiares. (UNESCO, 2021; Martín 2018; Buquet et al., 2014)².

Brechas de género en procesos formativos, producción de conocimiento y carrera académica

En Chile, si bien se aprecia una participación de las mujeres en la academia de alrededor de un 40%, solamente el 22% cuenta con una alta jerarquía (titular) y la actividad científica llega al 30%. De los proyectos adjudicados por FONDECYT entre 2001 y 2021, el 73% ha sido desarrollado por hombres frente al 27% de los proyectos liderados por mujeres (MinCiencia, 2022) y solamente lideran el 20% de los proyectos de Innova-Corfo.

A pesar de la inversión que en los últimos años ha hecho el Gobierno de Chile para reducir las brechas, discriminaciones y violencias de género en la educación superior, a través de programas de financiamiento para abordar tal problemática, persisten componentes de la gestión universitaria que aún no han incorporado el enfoque de igualdad de género en las políticas y los instrumentos de la gestión estratégica institucional, como los Planes de Desarrollo, el Modelo Educativo, las normativas y reglamentos, los presupuestos institucionales y en los mecanismos de instalación y seguimiento del sistema de aseguramiento de la calidad. Esto podría explicar la inmovilidad de algunos indicadores, sobre todo los relacionados con productividad científica, carrera académica, condiciones y desarrollo laboral, donde se incluyen las políticas de corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

La información disponible³ muestra que por mandato de la Ley 21.369 todas las Universidades estatales disponen de una política de prevención en violencia de género y de protocolos para estos efectos; no obstante, sólo 16 han diseñado una política de igualdad de género y muy pocas implementan los Planes de acción que permiten la transversalización efectiva del enfoque de igualdad de género.

En términos de la formación de pregrado, postgrado y educación continua, las Universidades Estatales han desarrollado algunas iniciativas para incorporar el enfoque de género en los procesos formativos. Las experiencias han sido innovadoras y, muchas veces aisladas y acotadas a algunas áreas de conocimiento. Sin embargo, estos esfuerzos requieren de una articulación más precisa para motivar procesos de cambio que sean efectivos y que respondan a las transformaciones sociales que la sociedad espera de sus universidades.

Sin duda que en términos generales el Sistema de Universidades del Estado ha hecho suyos los principios de igualdad y no discriminación. Las declaraciones sobre esta materia y la ejecución de proyectos institucionales para fortalecer las políticas de igualdad de género significan un avance; sin embargo, es necesario sistematizar tales esfuerzos para avanzar de manera concreta en la disminución de brechas en todas las dimensiones de la gestión institucional y coordinar de manera más efectiva con los criterios y políticas de aseguramiento de la calidad, de tal manera que los

¹ Caldevilla Domínguez, D. Coord. (2014), Análisis de las trayectorias investigadoras de las mujeres chilenas a partir de sus publicaciones científicas en idioma español. Editorial Visión Libros.

Venegas, L., José (2017), Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena, Aequalis.

² UNESCO (2021) Mujeres en educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?

Buquet, A., Cooper J. A., Mingo, A. y Moreno H. (2014). Intrusas en la Universidad. Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Martin, S. (2018). Querer y poder: (Des)Igualdad en la universidad pública española. Contextos Educativos. Revista de Educación, 0(21), 11-34. <http://doi.org/10.18172/con.3304>

³ Comisión de Igualdad de Género CRUCH y Superintendencia de Educación Superior (2022)

principios de la igualdad de género y no discriminación sean un sello que distinga a las Universidades del Estado en el contexto del sistema de educación superior nacional.

Estándares de igualdad de género para el fortalecimiento del sistema de calidad

Los nuevos criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional y de programas formativos diseñados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), que están vigentes a partir de octubre de 2023 contempla la evaluación de avances en igualdad de género en las instituciones de educación superior a través del criterio “Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión”. De este modo, se instala como indicador de calidad la disminución de las brechas de género en la gestión, lo cual plantea a las Universidades del Estado mayores esfuerzos para instalar estándares de igualdad de género en todo el quehacer institucional.

Este proyecto tiene como objetivo fortalecer la integración del enfoque de género en el conjunto del quehacer universitario. Para ello se seguirá la propuesta de instalación del Modelo de Estándares de Igualdad de Género, denominado “Sello Genera Igualdad”, diseñado y aplicado en la Universidad de Chile, y que bajo un sistema de trabajo en red y con un sentido profundamente solidario y de acompañamiento mutuo ofrece un marco orientador para reducir las brechas de desigualdad y discriminaciones de género en las distintas áreas universitarias. Este modelo es flexible y permite adaptarse a las necesidades de cada institución de manera gradual y pertinente. Al instalar este Modelo en Estándares de Igualdad de Género en todas las universidades Estatales, se impulsará el establecimiento de estrategias de acción conjunta entre las universidades, para que luego de la identificación de las capacidades instaladas y los avances en la ejecución de la Política de igualdad, se desarrollen actividades de capacitación y comunicación, se genere un sistema de seguimiento compartido y se diseñen e implementen planes de acción en igualdad de género.

La implementación del Modelo de Estándares de Igualdad de Género, contempla 8 dimensiones a las que se asocian objetivos y estándares en formación, docencia y aprendizaje; investigación, desarrollo e innovación; comunicación y extensión; participación y representación en la academia; género y trabajo; acoso sexual y violencia de género; corresponsabilidad social en el cuidado; e, institucionalización de género; intervenir en estos ámbitos permite fortalecer el sistema de aseguramiento de la calidad en nuestras universidades. Además, daría respuesta oportuna a las nuevas exigencias de los procesos de autoevaluación y acreditación institucional, al contener este Modelo estándares e indicadores coherentes con los criterios definidos por la CNA. En este sentido, es una iniciativa fundamental para lograr resultados concretos y avances medibles en igualdad de género y no discriminación en el sistema universitario estatal.

Esta iniciativa se propone desarrollar un proyecto a tres años (2024-2026) que permita instalar estándares de igualdad de género y no discriminación en las Universidades Estatales. **Esta propuesta está referida al primer año del desarrollo del proyecto** y contribuye a la generación de capacidades para avanzar en la instalación de un modelo de estándares de igualdad de género y no discriminación.

I.2. Justificación:

Argumentar la articulación de la problemática de interés con los propósitos de fortalecimiento del Sistema de Universidades Estatales, considerando la identificación y descripción de:

- **Principales estrategias⁴ y acciones a implementar para la resolución de la problemática o requerimientos, y que luego sean abordados en los objetivos de la propuesta;**
- **Resultados esperados, según ámbito de desarrollo, y que involucren al conjunto de universidades participantes;**
- **Aporte a temáticas transversales⁵ (salud mental, género y/o discapacidad), indicando cómo serán abordadas en el proyecto, identificando estrategias y resultados asociados;**
- **Aporte al territorio y desarrollo regional y/o nacional, señalando cómo el proyecto se vincula y/o aporta al territorio, o esfera pública en general o sectorial, indicando cómo serán abordadas en el proyecto, identificando estrategias y resultados que evidencien dicha contribución.**

Como ha sido señalado en el diagnóstico existen avances en materia de igualdad de género en las universidades, sin embargo, al mismo tiempo, se mantienen brechas, desigualdades y discriminaciones injustas.

Frente a lo enunciado anteriormente el presente proyecto se propone generar condiciones para que la gestión universitaria estatal avance en los procesos de transversalización de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en distintas dimensiones de su quehacer. Se trata “de desarrollar acciones sistemáticas y articuladas que vayan desencadenando cambios, que tendrán un largo devenir, seguramente con avances y retrocesos, donde lo más importante, es que todos ellos contribuyan al mismo objetivo estratégico: transformar las relaciones sociales de género en la Universidad” (UChile, 2023, p.18). Este proyecto plantea en su implementación un importante componente de trabajo en red entre las universidades, al interior de cada una de las casas de estudios -entre las unidades/direcciones de género, aquellas encargadas de las áreas misionales y las que están a cargo del aseguramiento de la calidad- y con organismos de la política pública e internacionales. Este proyecto se ha elaborado para abordar la primera fase en la instalación del Modelo de Estándares en Igualdad de Género en las Universidades Estatales, lo que supone elaborar diagnósticos en función de las dimensiones del Modelo, capacitar a los equipos institucionales y sensibilizar a la comunidad universitaria, creando las condiciones básicas para transitar al diseño de la adecuación del Modelo a cada realidad universitaria.

Principales estrategias

Estrategia 1 Crear condiciones que permitan avanzar en la transversalización de la igualdad de género en las Universidades a través de la asesoría de expertas. Se propone con esta estrategia que asesoras expertas acompañen este proceso de las universidades participantes, que se inicia con el autodiagnóstico respecto de las ocho dimensiones y de sus respectivos objetivos y estándares de igualdad de género. Las dimensiones son 1. Formación, docencia y aprendizaje; 2. Investigación, desarrollo, innovación y creación artística; 3. Comunicaciones, extensión y vinculación con el medio; 4. Participación y representación en la academia; 5. Género y trabajo que erradica discriminaciones de género en las condiciones laborales, las remuneraciones, el desarrollo y la gestión de personas; 6. Acoso sexual y violencia de género; 7. Corresponsabilidad social en el cuidado 8. Institucionalidad de género. Posterior a este ejercicio de autodiagnóstico, las dimensiones propuestas pueden ser enriquecidas desde la experiencia de cada institución. Esta asesoría se desarrollará por cuatro profesionales.

Estrategia 2 Coordinación e Intercambio de experiencias para fortalecer la Red de Igualdad de género del CUECH: Se plantea la realización de tres encuentros nacionales de directoras de género. Una reunión al inicio del proyecto que permita poner en común sus alcances, desafíos, e identificar supuestos críticos que permitan incorporar acciones preventivas para el buen logro del proyecto; una reunión de medio tiempo para conocer los avances, los obstáculos y así

⁴ Esta definición deberá posteriormente traducirse en objetivos específicos de la propuesta, y vincularse de forma coherente con los resultados esperados del proyecto.

⁵ Para temáticas transversales se deberá comprometer, al menos, una Actividad Principal que aporte al desarrollo de estas materias a la iniciativa.

proponer acciones remediales y una reunión final evaluativa que permita relevar los aprendizajes de los logros y los nuevos desafíos a partir de la participación en la iniciativa.

Estrategia 3 Capacitación de equipos institucionales para desarrollar procesos de transversalización en sus respectivas áreas:

El propósito de esta estrategia es el fortalecimiento de las capacidades presentes para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario, otorgando espacios formativos para jefaturas y equipos profesionales de las universidades. Para lograr lo anterior, se contratarán relatorías expertas que permitan que en jornadas de capacitación, cada una de las unidades identifique y se proponga de manera concreta la incorporación de esta perspectiva en sus respectivas funciones. Se espera por tanto “problematizar la construcción cultural e institucional de la Universidad, abordando desde la perspectiva de igualdad de género lo que la institución hace y al mismo tiempo, como lo hace” (UCHile, 2023. p.20), es decir, tanto la gestión como las políticas implementadas en las distintas áreas.

Estrategia 4 Sensibilización de la comunidad universitaria en enfoque de género y no discriminación a través de actividades de difusión y comunicación:

Esta estrategia permitirá diseñar y difundir productos comunicacionales dirigidos a la comunidad universitaria y a sus autoridades sobre la importancia de las transformaciones sociales que requieren las universidades para el logro de la igualdad de género. Además, en coordinación con la Red de Calidad se espera sensibilizar que en la cultura de la calidad que impulsa esta Red, la perspectiva de género es una cualidad relevante. Para lo anterior está previsto recursos para la realización de acciones de difusión digitales (diseño de campañas, gestión de redes) destinadas a todos quienes integran las comunidades universitarias, que, si bien tendrá un énfasis en las autoridades y directivos de cada institución, se buscará que permeen también a docentes, funcionarios, funcionarias y estudiantes. Se espera contar con apoyo técnico del área de comunicaciones que facilite esta estrategia durante todo el proyecto.

Estrategia 5 Intercambio de experiencias a través de Pasantías interuniversidades.

Esta estrategia potenciará el acompañamiento entre instituciones pares. Se propone establecer un mecanismo para el intercambio de buenas prácticas y experiencias prometedoras en materia de implementación de políticas de igualdad de género y sus planes, considerando distintas dimensiones de igualdad de género. Una parte de este intercambio es posible realizar de manera presencial. Las materias que han aparecido como relevantes son: indicadores de género, experiencia de corresponsabilidad social de los cuidados, proceso de incorporación de género en la formación, entre otras.

Resultados esperados, según ámbito de desarrollo, y que involucren al conjunto de universidades participantes;

- Autodiagnóstico institucional con estándares de igualdad de género en al menos 8 dimensiones en cada universidad participante.
- Adecuación preliminar del Modelo de Estándares en Igualdad de Género a partir de los autodiagnósticos realizados y del análisis de las capacidades institucionales.
- Equipos directivos y profesionales capacitados en la aplicación del enfoque de género para desarrollar procesos de transversalización en sus respectivas áreas.
- Comunidad universitaria informada y sensibilizada sobre temas de igualdad de género en educación superior.
- Equipos de trabajos identificados para la conformación de un sistema de coordinación y seguimiento que permita el desarrollo del modelo de estándares de igualdad de género.

Aporte a temáticas transversales⁶ (salud mental, género y/o discapacidad), indicando cómo serán abordadas en el proyecto, identificando estrategias y resultados asociados.

El proyecto aporta a la temática transversal de género. En cada una de las estrategias se aborda la igualdad de género: la estrategia de crear condiciones que permitan avanzar en la transversalización de la igualdad de género en las Universidades a través de la Asesoría de expertas, tendrá como resultado el autodiagnóstico sobre cómo la perspectiva de género está incorporada en las 8 dimensiones que propone el Modelo de Estándares, así como aportar a la adecuación del mismo. Por otra parte, la capacitación de equipos institucionales en materia de igualdad de género, espera contribuir a

⁶ Para temáticas transversales se deberá comprometer, al menos, una Actividad Principal que aporte al desarrollo de estas materias a la iniciativa.

que cada una de las unidades identifique como desarrollar procesos de transversalización de género en sus respectivas áreas, y proponga de manera concreta la incorporación de esta perspectiva en sus funciones. Respecto a la estrategia de Intercambio de experiencias de incorporación de perspectiva de género a través de Pasantías interuniversidades, se plantea que cada universidad ponga al servicio de las otras, sus aprendizajes de cómo ha avanzado en la implementación de la Igualdad de género en distintas áreas de su quehacer institucional.

Aporte al territorio y desarrollo regional y/o nacional, señalando cómo el proyecto se vincula y/o aporta al territorio, o esfera pública en general o sectorial, indicando cómo serán abordadas en el proyecto, identificando estrategias y resultados que evidencien dicha contribución.

El presente proyecto en la esfera sectorial tributa a los objetivos del 4to. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, específicamente a la meta 174 que señala que “Todas las instituciones de educación superior acreditadas incorporan la perspectiva de igualdad de género y no discriminación en su gestión y sus políticas” (MMEG, 2022, p.102). Esta iniciativa plantea que las universidades puedan autodiagnosticar cómo sus políticas de igualdad, en ocho dimensiones propuestas, han ido transversalizando la perspectiva de género en el quehacer universitario y cuáles son los desafíos que aún presentan. Un resultado son los autodiagnósticos de estándares de igualdad de género.

También la iniciativa, contribuye a los objetivos de la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación 20230, en tanto aporta a “Construir un sistema nacional (...) más diverso e inclusivo, que vele por el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en todas las organizaciones sociales ligadas a la creación, difusión y aplicación del conocimiento”, “Fortalece a las instituciones relacionadas con la I+D+i en su capacidad de diseñar, monitorear, y evaluar políticas de género”; y reconoce el aporte de “ la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación para resolver los impactos de la brecha de género en nuestra sociedad”. El presente proyecto plantea el autodiagnóstico en la dimensión 3. Investigación, desarrollo, innovación y creación artística, y se busca con las actividades de capacitación y sensibilización aportar al fortalecimiento de las investigaciones sobre temas de género y que más mujeres realicen investigación.

Como parte del aporte al territorio, se espera que los avances en la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario contribuyan, junto a otras iniciativas, que las comunidades regionales cuenten con carreras de pregrado y postgrado que aporten en la transformación de las desigualdades de género al egresar profesionales con esa mirada que se incorporarán a la fuerza laboral de sus territorios. La investigación con perspectiva de género contribuye con mayor pertinencia al desarrollo cultural y material de las regiones. Los temas de corresponsabilidad social de los cuidados constituyen un aporte técnico y conceptual a las discusiones más relevantes para cada región, realizados desde las universidades a través de su participación en instancias a cargo de generar estrategias de desarrollo y encontrar solución a problemas sociales y productivos, visibilizando los aportes de las mujeres y la necesidad de un reparto más equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres, así como el rol de las políticas públicas, empresas y comunidades .

II. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, ACTIVIDADES, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y DURACIÓN

Objetivo general⁷	Instalar en las Universidades del Estado capacidades institucionales para la implementación de un modelo en estándares de igualdad de género y no discriminación que permita fortalecer el sistema de aseguramiento de la calidad y la promoción de una cultura de igualdad y no discriminación.	
Objetivo específico[1] N° 1	Elaborar diagnósticos institucionales sobre igualdad de género y no discriminación que sirvan de base para poner en marcha un proceso de transversalización siguiendo las dimensiones definidas en el Modelo de Estándares de Igualdad de Género de la Universidad de Chile.	
Actividades principales[2]	Acciones específicas[3]	Medios de verificación[4]
A1.1. Equipos de trabajo constituidos Semestre 1/año 1	1. Reunión de coordinación inicial de los equipos de gestión del proyecto 2. Contratación de profesionales para la coordinación ejecutiva del proyecto. 3. Establecimiento de coordinaciones y formas de trabajo de equipos. 4. Diseñar y poner en marcha sistema de seguimiento del proyecto	Plan de trabajo y definición de funciones del equipo de gestión del proyecto elaborado por coordinación del proyecto
A1.2. Diseño y validación del instrumento para recopilación de información e identificación de procesos del autodiagnóstico realizado Semestre 1/año 1	1. Diseño de instrumento del autodiagnóstico y metodología para el levantamiento de información (Primera jornada nacional de la Red de Igualdad de Género CUECH) 2. Revisión de instrumentos. 3. Identificación de fuentes de información en cada universidad	Acta de acuerdo sobre metodología a implementar para el autodiagnóstico, elaborada por la Coordinación del Proyecto.
A1.3. Autodiagnóstico elaborado en las Universidades estatales a partir de los Estándares de igualdad de género en al menos 8 dimensiones realizado	1. Recopilación y análisis de información de cada una de las universidades para la realización de su autodiagnóstico. 2. Análisis de información sobre capacidades institucionales para llevar	Informe de autodiagnósticos de las universidades según el Modelo de Estándares de igualdad de género, elaborado por la Coordinación del proyecto.

⁷ Se entenderá como el resultado esperado que se obtendrá al finalizar la iniciativa, y que contribuirá a dar una solución a la problemática identificada. Además, será el resultado directo del cumplimiento de los objetivos específicos y, por ende, de sus respectivas actividades principales. Su formulación debe expresarse de forma clara, concisa y realista.

Semestre 2/año 1	adelante procesos de transversalización en dimensiones definidas. 3. Identificación y análisis de actores claves en cada universidad 4. Elaboración de informe de autodiagnóstico en cada universidad.	
------------------	--	--

[1] Deben dar cuenta de las soluciones a las principales causas del problema y deben ser pertinentes y suficientes para cumplir el objetivo general. Además, deben estar claramente definidos, ser medibles, realizables y realistas, con plazos de implementación del proyecto. Se recomienda un máximo de 5 objetivos específicos. Para temáticas transversales se deberá comprometer, al menos, una Actividad Principal que aporte al desarrollo de estas materias a la iniciativa.

[2] Acciones que el equipo del proyecto debe ejecutar para lograr los objetivos específicos, que implican el uso de recursos. Para su elaboración, deben planificarse en orden secuencial, y expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

[3] Tareas que, en conjunto, y de forma secuencial, permiten el cumplimiento de actividades principales y objetivos específicos comprometidos. Deben responder a aspectos de pertinencia, coherencia y secuencialidad entre sí. Para cada actividad principal considerar un máximo de 4 acciones específicas.

[4] Evidencias que permiten dar cuenta y acreditar el cumplimiento de la actividad principal comprometida. Indicar sólo un medio de verificación preciso y concreto, identificando la unidad responsable de su definición, elaboración y/o emisión.

Objetivo específico[1] N° 2	Generar estrategias de asesoría técnica, capacitación e intercambio para generar capacidades institucionales que permitan avanzar en la instalación del modelo de estándares de igualdad de género pertinente para cada Universidad.	
Actividades principales[2]	Acciones específicas[3]	Medios de verificación[4]
A2.1: Jornadas de capacitación en género a equipos directivos y profesionales de áreas claves en gestión universitaria realizadas Semestre 2/año 1	1. Contratación de relatorías para capacitación a equipos de las universidades. 2. Diseño de contenidos de la capacitación (virtual y presencial) 3 Realización de actividades de capacitación en cada universidad y actividades virtuales de capacitación, una por cada macrozona. 4. Evaluación de las actividades de capacitación.	Informe de jornadas de capacitación realizadas elaborado por coordinación del proyecto
A2.2: Estrategia de difusión y sensibilización sobre temáticas de género en educación superior realizada Semestre 2/ año 1	1. Contratación de especialista para la estrategia comunicacional 2. Elaboración de estrategia de difusión y sensibilización 3. Diseño de productos comunicacionales 4. Implementación de la estrategia de sensibilización y difusión en cada universidad.	Reporte de la implementación de la estrategia comunicacional, elaborado por la Coordinación del Proyecto.
A2.3: Acompañar proceso de fortalecimiento para la transversalización de género con expertas realizada Semestre 2/año 1	1. Contratación de cuatro expertas en transversalización de género que acompañen el proceso. 2. Diseño de Plan de Asesoría y definición de áreas que abordan. 3. Ejecución de las asesorías en las diversas universidades. 4. Evaluación de las asesorías en las diversas universidades.	Informe de ejecución de asesorías realizadas, elaborado por la Coordinación del Proyecto.
A2.4: Tres jornadas nacionales de la Red de Igualdad de género de las 18 universidades realizadas. Semestre 2/ Año 1	1. Planificación y realización de jornada inicial del proyecto realizada 2. Planificación y realización de jornada intermedia realizada 3. Planificación y realización jornada de finalización del primer año del proyecto ejecutado. 4. Evaluación de las Jornadas Nacionales.	Informe de jornadas nacionales de la red de igualdad de género, elaborado por la coordinación del proyecto.

A2.5: Pasantías para compartir experiencias en instalación de políticas en igualdad de género realizadas Semestre 2/ Año 1	1. Definición de contenidos de las pasantías por cada universidad. 2. Planificación de las pasantías. 3. Realización de las pasantías (2 días) por cada universidad. 4. Evaluación de las pasantías	Informe nacional de realización de pasantías de las universidades, elaborado por la coordinación del proyecto.
--	---	---

[1] Deben dar cuenta de las soluciones a las principales causas del problema y deben ser pertinentes y suficientes para cumplir el objetivo general. Además, deben estar claramente definidos, ser medibles, realizables y realistas, con plazos de implementación del proyecto. Se recomienda un máximo de 5 objetivos específicos. Para temáticas transversales se deberá comprometer, al menos, una Actividad Principal que aporte al desarrollo de estas materias a la iniciativa.

[2] Acciones que el equipo del proyecto debe ejecutar para lograr los objetivos específicos, que implican el uso de recursos. Para su elaboración, deben planificarse en orden secuencial, y expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

[3] Tareas que, en conjunto, y de forma secuencial, permiten el cumplimiento de actividades principales y objetivos específicos comprometidos. Deben responder a aspectos de pertinencia, coherencia y secuencialidad entre sí. Para cada actividad principal considerar un máximo de 4 acciones específicas.

[4] Evidencias que permiten dar cuenta y acreditar el cumplimiento de la actividad principal comprometida. Indicar sólo un medio de verificación preciso y concreto, identificando la unidad responsable de su definición, elaboración y/o emisión.

III. INDICADORES ⁸							
Objetivo específico asociado ⁹	Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Línea Base	Metas			Medios de verificación
				Año 1	Año 2	Año 3	
OE-1	Porcentaje de diagnósticos realizados que sirven de base para el diseño de modelo de reconocimiento en estándares de igualdad de género.	Número autodiagnósticos con i) definición de línea base en 8 dimensiones ii) análisis de capacidades institucionales para llevar adelante el modelo/ Total de universidades del Estado*100	1	50%			Informes de autodiagnósticos validados como insumos para poner en marcha el Modelo de Estándares de Igualdad, elaborados por cada universidad.
OE-2	Porcentaje de universidades con equipos capacitados para llevar adelante procesos de transversalización de género en las dimensiones definidas	N° de universidades cuyos equipos participan en actividades de capacitación y/o pasantías/N° de universidades CUECH*100		80%			Informe evaluativo de jornadas realizadas elaborado por la Coordinación del Proyecto.
OE-2	Número de Direcciones de género asesoradas para la ejecución del modelo en estándares de igualdad en sus respectivas universidades	Porcentaje de direcciones de género que reciben asesoría de expertas en materias relacionadas con procesos de transversalización	10%	100%			Lista de direcciones de género asesoradas y descripción de contenidos de las asesorías, elaborado por la Coordinación del Proyecto.

⁸ Los indicadores son herramientas que entregan información cuantitativa respecto del nivel de logro o desempeño alcanzado en los objetivos específicos de un proyecto, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este. Un indicador establece una relación entre dos o más variables, que permite registrar medidas verificables de cambio, mediante la comparación entre períodos de tiempo, relativo a una meta o compromiso. Deben cuantificar el grado de cumplimiento de los objetivos específicos planteados, es decir, medir el logro entre lo planificado y lo obtenido con la implementación de la iniciativa. Para su elaboración considerar, al menos, las siguientes características: las variables deben ser medibles objetivamente, las variables deben medir un aspecto importante del logro esperado, y las metas deben lograrse en el tiempo en que se ejecuta el proyecto.

⁹ Considerar al menos un indicador por objetivo. Indicar número de objetivo específico vinculado.

OE-2	Número de universidades que constituyen instancias de coordinación para poner en marcha el modelo en estándares de igualdad de género	Nº de universidades que constituyen instancias de coordinación	0	12			Informe sobre instancias de coordinación constituidas y de actores institucionales que participan, elaborado por la Coordinación del Proyecto.
------	---	--	---	----	--	--	--

IV. MODELO DE GESTIÓN DEL PROYECTO (extensión máxima 2 páginas)

IV.1. Identificación de representantes y responsables¹⁰

Equipo directivo

Nombre	Universidad / Cargo Unidad	Responsabilidad y/o rol en la implementación del proyecto ¹¹
Angélica Marín Díaz	UMCE / Secretaria Ejecutiva Oficina de Género y Sexualidades y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Coordinador/a principal. Integrante de Comité Ejecutivo Red Género UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Carmen Andrade Lara	Universidad de Chile / Directora de Igualdad de Género Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Coordinador/a alterno/a UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
NN	UMCE/Secretaría Ejecutiva Oficina de Género y Sexualidades	Coordinadora Ejecutiva del proyecto

Equipo ejecutivo

Nombre	Universidad / Cargo Unidad	Responsabilidad y/o rol en la implementación del proyecto
Antonia Santos	Universidad de Chile / Dirección de Igualdad de Género. Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Responsable OE1 UCI: gestión de recursos y rendición de gastos

¹⁰ Identificación de representantes institucionales responsables de la ejecución del proyecto.

¹¹ Indicar tipo de participación y/o responsabilidades que asumirán representantes institucionales, pudiendo considerar ámbitos de gestión del proyecto o su vinculación con la implementación de objetivos específicos asociados, entre otros.

Bárbara Eytel	Universidad de La Frontera/ Dirección de Equidad de Género y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Responsable OE2. Integrante de Comité Ejecutivo Red Género Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Karin Berlien	Universidad de Valparaíso/ Unidad de Igualdad y Diversidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Integrante de Comité Ejecutivo Red Género Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Diana Kiss	Universidad Los Lagos y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Integrante de Comité Ejecutivo Red Género UIP: gestión de recursos y rendición de gastos
Claudia Ormazabal	UTEM/ Programa de Género y equidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Responsable OE2/A2.4 Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Yennifer Ávalos	USACH/ Dirección de Género, Diversidad y Equidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Responsable OE2/A2.4 Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Jacqueline Godoy Contreras	Universidad Tarapacá/ Dirección de Equidad y Género y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Karen Mei-Ling Jacob Chung	Universidad Arturo Prat/ Dirección de Equidad de Género y Diversidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Integrante del Comité Ejecutivo Red Género. Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Elizabeth Alvarez González	Universidad de Antofagasta/ Unidad de Equidad e Inclusión. Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Viviana Rodríguez Venegas	Universidad de Atacama/Dirección de Género, Diversidades e Inclusión y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Desirée López de Maturana Luna	Universidad de La Serena/Área de Equidad de Género y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Ana Karina Timm Hidalgo	Universidad de Playa Ancha/ Dirección de Equidad e Igualdad de Género y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Gabriela Rodríguez Arancibia	Universidad de O'higgins/ Dirección de Equidad de Género y Diversidades y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	
María Natalia Veliz Olivos	Universidad de Talca/Dirección de Género/ Dirección de Género y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales. UCI: gestión de recursos y rendición de gastos

Alicia Hermosilla Ávila	Universidad de Bío Bio/ Dirección General de Géneros y Equidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Cristina Pérez Vásquez	Universidad de Los Lagos y Unidad Institucional de Proyectos	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Hayley Durán Bocaz	Universidad de Aysén/Unidad de Equidad de Género e Inclusión y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos
Sintia Orellana Yévenes	Universidad de Magallanes/Dirección de Género, Equidad y Diversidad y Unidad de Coordinación Institucional (UCI)	Capacitación, Pasantía y Jornadas Nacionales UCI: gestión de recursos y rendición de gastos

IV.2. Modelo de gestión del proyecto en red (extensión máx. 2 páginas)

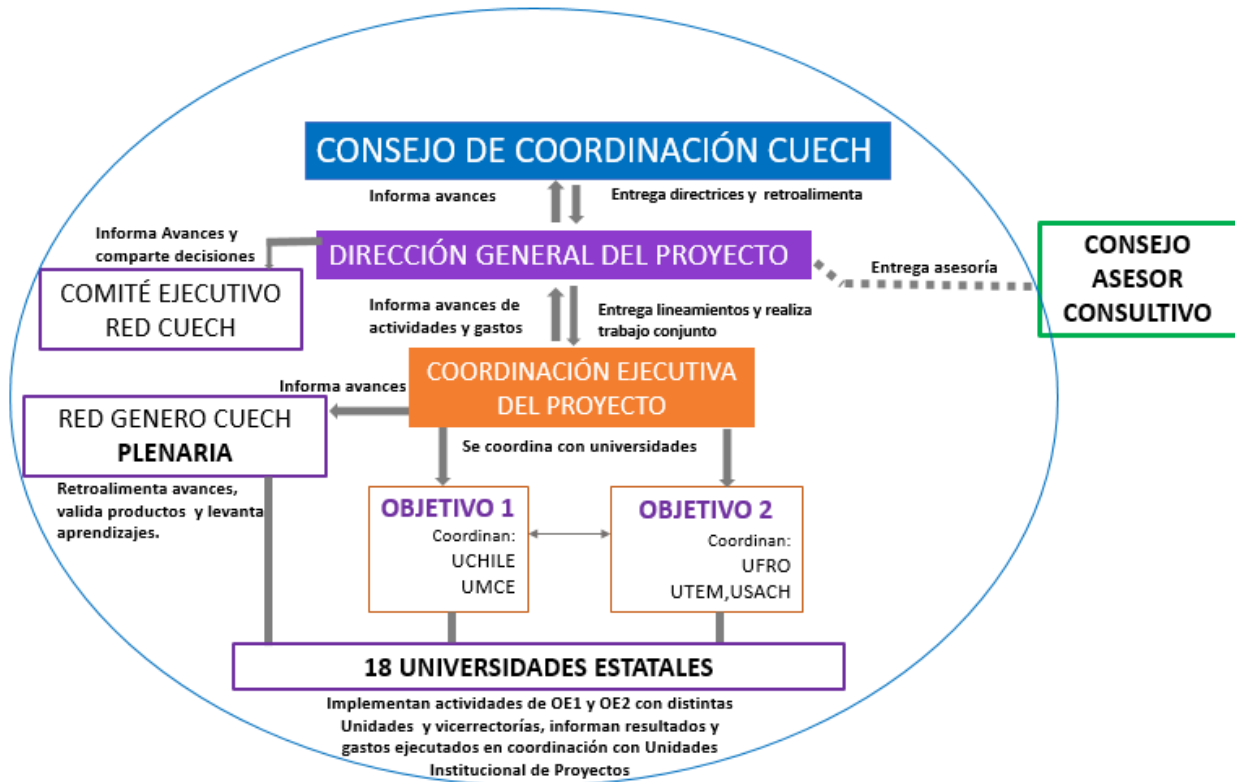
Describir modelo de gestión y articulación funcional de la iniciativa, considerando:

- Identificación de **Universidades participantes y unidades institucionales involucradas**, describiendo **ámbitos de participación y/o responsabilidades en la ejecución del proyecto**; actores que liderarán y dirigirán el proyecto y los procesos clave de implementación operacional y de la mejora continua;
- Definición y descripción de principales **mecanismos de coordinación, articulación y de monitoreo y evaluación de resultados**¹²;
- Incorporación de **mapa funcional**, que permita visualizar gráficamente el modelo de gestión del proyecto, articulación de los distintos actores, mecanismos de implementación y articulación involucrados.

Identificación de **Universidades participantes y unidades institucionales involucradas**, describiendo **ámbitos de participación y/o responsabilidades en la ejecución del proyecto**; actores que liderarán y dirigirán el proyecto y los procesos clave de implementación operacional y de la mejora continua;

Participarán las 18 universidades del estado a través de las Direcciones/Oficinas/Unidades de Igualdad de Género.

¹² Para cada caso, la descripción de los mecanismos debe identificar representantes/actores responsables, señalar la temporalidad con que se realiza o monitorea, e indicar productos o resultados involucrados.



Definición y descripción de principales mecanismos de coordinación, articulación y de monitoreo y evaluación de resultados¹³

1. Rectores y rectoras del Consejo de Coordinación CUECH: Instancia integrada por las máximas autoridades del Consorcio de Universidades del Estado de Chile. Entrega las orientaciones de política educativa y retroalimenta a la Dirección General del proyecto sobre el avance del proyecto informado.

2. Dirección General: El proyecto contará con una directora titular: Angélica Marín Díaz, UMCE y una directora alterna: Carmen Andrade Lara, Universidad de Chile. Entre las funciones y responsabilidades de la dirección se encuentran la supervisión global del proyecto, la representación en instancias formales de comunicación, la toma de decisiones relacionadas con la ejecución del proyecto, el monitoreo del avance y el aseguramiento del cumplimiento de los objetivos. Además, tendrá la tarea de aprobar los informes de avance y la comunicación de resultados en las instancias correspondientes. Con el apoyo técnico de la Coordinación Ejecutiva, le reportará dos veces al año el estado de avance del proyecto a Rectores y rectoras del Consejo de Coordinación para recibir la retroalimentación. La Dirección General se reunirá al menos una vez al mes con la Coordinación Ejecutiva para monitorear globalmente el progreso de todos los objetivos y definir los ajustes necesarios para el correcto desarrollo del proyecto.

3. Coordinación Ejecutiva del Proyecto: Para esta labor se contratará a un/a profesional con experiencia demostrable en gestión de proyectos y formación en género, además se contará con apoyo administrativo que facilite el trabajo de las Universidades para la concreción de las actividades, los gastos, registro y rendiciones. La coordinación ejecutiva es una instancia de nivel operativo encargada de coordinar los diferentes productos del proyecto registrar y sistematizar la información en cada uno de los objetivos, realizar seguimiento y monitoreo del desarrollo del proyecto, generación de

¹³ Para cada caso, la descripción de los mecanismos debe identificar representantes/actores responsables, señalar la temporalidad con que se realiza o monitorea, e indicar productos o resultados involucrados.

información suficiente para la generación de los medios de verificación y los reportes establecidos para el equipo Directivo y los informes periódicos que están regulados en las bases del MINEDUC, tanto semestrales como finales. También serán tareas de la Coordinación Ejecutiva la rendición de cuentas, nivel de ejecución del presupuesto, y en lo administrativo, apoyar la gestión de los contratos y dar soporte para el logro de los objetivos. Se reunirá al menos una vez al mes con la dirección general del proyecto y los equipos responsables de cada objetivo específico.

4. Equipo Ejecutivo: Estará conformado por el Comité Ejecutivo de la Red CUECH y Plenaria de la Red:

4.1 Comité Ejecutivo de la Red CUECH: Serán parte del modelo de gestión, el Comité Ejecutivo de la Red de Igualdad de Género del CUECH el que ha sido elegido por las representantes de las universidades estatales que integran la red. Así, la estructura de gobernanza del proyecto refleja la organización previamente establecida por los miembros de la Red. A saber:

-Karin Berlien, Directora Unidad de Igualdad y Diversidad, Universidad de Valparaíso.

-Karen Jacob, Directora de Equidad de Género y Diversidad, Universidad Arturo Prat.

-Bárbara Eytel, Directora de Equidad de Género, Universidad de La Frontera.

-Angélica Marín, Secretaria Ejecutiva de Género y Sexualidades, UMCE

-Diana Kiss, Secretaria General, asesora Comité Ejecutivo, Universidad de Los Lagos.

El Comité Ejecutivo tendrá la tarea de retroalimentar a la coordinación general del proyecto durante el desarrollo del proyecto. Apoyará para que las Universidades del Consorcio den respuesta oportuna a los requerimientos del proyecto. El Comité se reúne cuatro veces al año, instancia en la que se abordará el avance de la planificación del proyecto.

4.2 Plenaria de la Red: En el marco de este proyecto en red, participarán las 18 universidades integrantes del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) que conforman la Red de Igualdad de Género, distribuidas a lo largo del territorio nacional. La participación se llevará a cabo a través de las direcciones/oficinas de igualdad de género de cada universidad. Tendrá la función de validar los productos comprometidos en la iniciativa y de retroalimentar los procesos claves del proyecto. Se reunirá tres veces durante el proyecto en jornadas de trabajo, conocer los avances y retroalimentar la implementación de la iniciativa.

5. Consejo Asesor consultivo: Instancia de carácter consultivo que acompañará el desarrollo del proyecto. La principal responsabilidad del Comité Consultivo será brindar asesoramiento especializado al Equipo Directivo y Equipo Ejecutivo del Proyecto para garantizar el desarrollo efectivo de las estrategias planificadas, al menos en dos oportunidades al inicio y al término de ejecución del primer año del proyecto. Estará integrado por representantes de Red de Calidad del CUECH, de organismos de la Política Pública e internacionales, tales como Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Ciencias y Tecnología, Conocimiento e Innovación, Unesco y PNUD, entre otros.

Mecanismos de reporte administrativo y presupuestario Sin perjuicio de las distintas instancias de planificación, monitoreo y retroalimentación antes descritas, el reporte administrativo y de ejecución presupuestaria de los recursos asociados a la iniciativa se realizará de acuerdo a los lineamientos normativos y administrativos establecidos por la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación en cada una de las instituciones firmantes. Serán responsables de este proceso de reporte y ejecución presupuestaria los responsables institucionales consignados en la Dirección General del proyecto, en coordinación con la Coordinación Ejecutiva quien a su vez se articulará para estos efectos con las Unidades de Coordinación Institucional (UCIs) de cada universidad. Para asegurar la correcta coordinación y ejecución oportuna de los recursos se generará una instancia de socialización de formulación del proyecto con los UCIs durante el primer semestre de ejecución.

V. PROYECCIÓN Y SOSTENIBILIDAD (extensión máxima 1/2 página)

Describir cómo se proyecta y abordará la permanencia de resultados esperados y logros, y su impacto, posterior a la ejecución del proyecto, identificando claramente aquellos mecanismos, acciones y/o resultados clave de permanencia.

El proceso de transversalización de la perspectiva de género es una tarea permanente para las universidades del Estado. Esta iniciativa, pensada para su implementación a tres años, otorgar un nuevo impulso a este proceso, potenciando el diálogo de las direcciones de género con asesoras expertas externas, con la Red de calidad, con organismos de la Política pública e internacionales y entre las propias universidades estatales bajo el principio de colaboración y apoyo mutuo.

Para el primer año de ejecución de este proyecto, los resultados esperados forman parte de la agenda de la Red de Igualdad de Género CUEH, por tanto, será esta instancia quien seguirá velando por la proyección de los logros obtenidos. Por otra parte, serán evaluados de forma descentralizada los logros del proyecto, es decir por cada universidad, ya que cada una de ellas avanzará con acuerdos, acciones y compromisos considerando sus propios contextos institucionales. A saber:

- Los autodiagnósticos de estándares de igualdad de género elaborados por cada universidad permitirán proyectar los desafíos en la implementación de la transversalización de la perspectiva de género en cada universidad.
- Que equipos directivos y profesionales estén capacitados para desarrollar procesos de transversalización en sus respectivas áreas, favorece la continuidad de las acciones, toda vez que la transversalización será una realidad cuando en las tareas cotidianas de la Universidad esté presente esta perspectiva. Lo anterior se ve reforzado con las campañas de difusión y sensibilización sobre temas de igualdad de género en educación superior.
- La adecuación preliminar del modelo de estándares de igualdad de género constituirá un insumo relevante para avanzar en un eventual sistema de reconocimiento.
- Que los equipos de trabajos se constituyan en un sistema de coordinación integrado y articulado para el desarrollo del modelo de estándares de igualdad de género favorece que luego sea posible realizar avances entre las unidades y direcciones a cargo de llevar adelante un proceso de transversalización de la perspectiva de género.

VI. PRESUPUESTO DEL PROYECTO¹⁴

VI.1. Detalle de recursos solicitados. Gastos asociados a contrataciones de equipo de gestión u otras de tipo permanente, consultorías, bienes y obras deben ser considerados en las actividades del proyecto.

Ítem	Monto (M\$) y % ítem	Subítem	Descripción y justificación del gasto	Año 1 [M\$]	Año 2 [M\$]	Año 3 [M\$]	Total subítem [M\$]
Recursos humanos	M\$63.000 31,50%	Contratación docentes					
		Contratación académicos					
		Contratación equipo de gestión	OE1/A1/ Coordinador/a del Proyecto (j/c)	28.800			28.800
		Contratación ayudantes y tutores					
		Otras contrataciones	OE1/A1/Apoyo administrativo 1/2 jornada por 12 meses.	7.200			7.200
		Otras contrataciones	OE2/A2/Gestor/a de redes sociales por 6 meses	3.000			3.000
		Otras contrataciones	OE2/ A2/ Honorarios 4 expertas/os por 3 meses	24.000			24.000
Gastos académicos	M\$94.000 47%	Visita de especialista	OE2/A2/ Visitas de expertas a 14 universidades por dos días	6.000			6.000
		Actividades de formación y especialización	OE2/A2/ Capacitación de equipos. 3 Capacitaciones por Universidad.	38.100			38.100

¹⁴ La distribución de recursos debe ser coherente y pertinente a los objetivos, actividades principales e indicadores planteados. Para su elaboración, guiarse por documento: “Descripción de gastos SUBESUP – 2024”, de la Subsecretaría de Educación Superior, adjunto a la presente convocatoria.

		Actividades de vinculación y gestión	OE2/A2/ Tres Jornadas nacionales de direcciones de género por dos días	17.500			17.500
		Movilidad estudiantil					
		Asistencia a reuniones y actividades académicas	OE2/A2/ 18 Pasantías interuniversidades	32.400			32.400
		Organización de actividades, talleres y seminarios					
		Fondos concursables					
Gastos de operación	M\$23.0000 11,50%	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros					
		Otros gastos					
		Otros gastos	OE2/A2/ Producción jornadas (servicios de café, logística)	3.000			3.000
		Materiales pedagógicos e insumos					
		Servicios de apoyo académico y difusión	OE2/A2 Diseño campaña comunicacional y Diseño materiales comunicacionales	20.000			20.000
		Impuestos, patentes y otros					
Servicios de consultoría	M\$000.000 00%	Consultorías					
Subtotal cuenta gasto corriente % Subtotal gasto corriente				180.000			M\$180.000.- 90%
Ítem	Monto (M\$) y % ítem	Subítem	Descripción del gasto	Año 1 [M\$]	Año 2 [M\$]	Año 3 [M\$]	Total subítem [M\$]

Bienes	M\$20.000 10%	Bienes inmuebles				
		Equipamiento e instrumental de apoyo	OE1/A1 Equipamiento tecnológico (notebook, tablet, data u otros) y de oficina (silla, escritorio u otros) para direcciones de género.	20000		20.000
		Otros bienes				
		Alhajamiento y mobiliario				
		Fondos concursables (Bienes)				
Obras	M\$000.000 00%	Obra nueva				
		Ampliación				
		Remodelación				
		Estudios de obras				
Subtotal cuenta gasto capital % Subtotal gasto capital			20.000			M\$20.000 10 %
Total proyecto [M\$]			200.000			M\$200.000.-

VI.2. Presupuesto por universidad¹⁵ (a completar durante el proceso de ajuste/reformulación)										
C	Ítems Corriente [M\$]				Subtotal corriente [M\$]	Ítems Capital [M\$]		Subtotal capital [M\$]	Total [M\$] Universidad	Total [%] Universidad
	Recursos humanos	Gastos académicos	Gastos operación	Servicios consultoría		Bienes	Obras			
1 Universidad Tarapacá		5635			\$5635	1000		1000	6635	3,32%
2 Universidad Arturo Prat		5335			\$5335	1000		1000	6335	3,17%
3 Universidad de Antofagasta		5335			\$5335	1000		1000	6335	3,17%
4 Universidad de Atacama		5335			\$5335	1000		1000	6335	3,17%
5 Universidad de La Serena		4585			\$4585	1000		1000	5585	2,79%
6 Universidad de Valparaíso		4195			\$4195	1000		1000	5195	2,6%
7 Universidad de Playa Ancha		4195			\$4195	1000		1000	5195	2,6%
8 Universidad de Chile	24000	9800			\$33800	1000		1000	34800	17,4%
9 Universidad de Santiago de Chile		5900	1000		\$6900	1000		1000	7900	3,95%
10 UMCE	36000	3800	1000		40800	3000		3000	43800	21,9%

¹⁵ Refiere a la definición del aporte y asignación de recursos de cada universidad para el desarrollo de proyecto de red.

11 Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM)		3800	1000		4800	1000		1000	5800	2,9%
12 Universidad de O'higgins		4195			4195	1000		1000	5195	2,6%
13 Universidad de Talca		4585			4585	1000		1000	5585	2,79%
14 Universidad de Bío Bio		5335			5335	1000		1000	6335	3,17%
15 Universidad de La Frontera	3000	5335	20000		28335	1000		1000	29335	14,67%
16 Universidad de Los Lagos		5335			5335	1000		1000	6335	3,16%
17 Universidad de Aysén		5650			5650	1000		1000	6650	3,33%
18 Universidad de Magallanes		5650			5650	1000		1000	6650	3,33%
Total [M\$]	63000	94000	23000		180000	20000		20000	\$200.000	100%
Total %	31.5%	47%	11.5%			10%				

Firma de jefatura de División de Educación Universitaria, en relación con el Anexo del Convenio:

Maria Elisa Zenteno Villa
Jefa División Educación Universitaria
Subsecretaría Educación Superior
Ministerio de Educación