

SANTIAGO, 27/08/2026 - 5244.-

VISTOS: La Constitución Política de la República; los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y vigentes, en particular, el Decreto Supremo N° 789 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Decreto Supremo N° 1.640 del mismo Ministerio que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y el Decreto N° 1907, de 1999, que promulga el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; las leyes N° 21.094, sobre Universidades Estatales; N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior; N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género; N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; N° 21.545, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista; N° 21.375, que consagra los cuidados paliativos y los derechos de las personas que padecen enfermedades terminales o graves; N° 21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio; N° 21.063, que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica (SANNA) y modifica el Código del Trabajo; N° 20.891, que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para funcionarias y funcionarios públicos; N° 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental; N° 20.535, que concede permiso a los padres de hijos/as con discapacidad para ausentarse del trabajo; N° 20.047, que establece un permiso paternal en el Código del Trabajo; N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; y N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación; lo previsto en la Ley 21.790, que protege los derechos de estudiantes cuidadores de la educación superior; los Decretos con Fuerza de Ley N° 29, de 2023, del Ministerio de Educación, que aprueba el Estatuto de la Universidad de Santiago de Chile, Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo; el Decreto N° 134, de 2026, del Ministerio de Educación, que nombra al Rector de la Universidad de Santiago de Chile, la Resolución Exenta N° 1.483, de 2025, que aprueba la actualización del Plan Estratégico Institucional 2020–2030 al Plan de Desarrollo Institucional 2025–2030 de la Universidad de Santiago de Chile; la Resolución Exenta N° 9.011, de 2023, del Rector, que aprueba la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile; la

Resolución Exenta N° 8.241, de 2024, que aprueba el Protocolo Institucional de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo de la Universidad de Santiago de Chile; la Resolución Exenta N° 7.834, de 2022, que aprueba la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile; y, como instrumentos interpretativos, los Principios de Yogyakarta (2006) sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género y los Principios de Yogyakarta +10 (2017), así como otros principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos.

CONSIDERANDO:

- a) Que, la Constitución Política de la República de Chile, consagra en su artículo 19 un conjunto de Derechos Fundamentales. En particular, en el N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, el N°2 sobre igualdad ante la ley y no discriminación, el N°9 respecto a la protección de la salud y el N°18 sobre el derecho a la seguridad social, siendo todos ellos relevantes para el desarrollo de una Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados;
- b) Que, el artículo 5 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales reconoce la equidad de género como uno de los principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que, por tanto, fundamentan el cumplimiento de su misión y funciones, siendo la Universidad de Santiago de Chile una institución de Educación Superior socialmente responsable e inspirada en el pleno respeto de los derechos y garantías fundamentales de las personas, en compromiso con la igualdad y equidad de género, en miras al pleno desarrollo de mujeres, hombres y personas de identidad de género diverso;
- c) Que, el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2023, del Ministerio de Educación, que aprueba el Estatuto de la Universidad de Santiago de Chile, en su artículo 8 establece que algunos de los principios que guían el quehacer de la Universidad de Santiago de Chile son el pluralismo, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la justicia social y la promoción de los derechos fundamentales de sus integrantes, entre otros;
- d) Que, el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2030 de la Universidad de Santiago de Chile incorpora como eje estratégico la Inclusión, Diversidad e Igualdad de Género, por lo que corresponde contar con una Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los cuidados que considere acciones transversales en las distintas áreas misionales de la Universidad que contribuyan a la igualdad sustantiva y la reducción de brechas de género en la comunidad universitaria;
- e) Que la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile tiene como objetivo estratégico promover relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria. Asimismo, en su línea estratégica N°4 de “conciliación y corresponsabilidad” dispone estrategias institucionales que fortalezcan la conciliación con corresponsabilidad de la vida universitaria, personal y familiar, asegurando un enfoque social de los cuidados en el que interviene la institución en conjunto con madres, padres y personas cuidadoras;
- f) Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), tiene presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, que hasta ahora no ha sido plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de hijas e hijos. En ese sentido establece que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa

de discriminación, sino que la educación de la infancia exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, y la sociedad en su conjunto;

- g) Que, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, establece el fomento a la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Se deberá promover que las leyes y políticas públicas incorporen entre sus prioridades la corresponsabilidad social para el cuidado, entendida como la redistribución de forma equilibrada del trabajo físico, emocional y económico del cuidado entre Estado, familia, comunidad y mercado. Así, las políticas deben fomentar que el cuidado no se entienda como una tarea exclusiva de las mujeres, promoviendo una distribución equitativa de responsabilidades en todos los ámbitos donde se brindan los cuidados;
- h) Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, dispone que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares deben gozar de igualdad de oportunidades y de trato, e insta a los Estados a adoptar políticas nacionales que eviten conflictos entre empleo y responsabilidades de cuidado;
- i) Que, la Ley N° 21.645 Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, establece que las modificaciones introducidas al Código del Trabajo se regirán por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social;
- j) Que, la Ley N° 20.422 exige accesibilidad universal y ajustes razonables y la Ley N° 21.545 refuerza la atención integral y protección de derechos de personas con Trastorno del Espectro Autista, por lo que las medidas de corresponsabilidad deben ser inclusivas, atendiendo a la diversidad y a situaciones de dependencia.
- k) Que, por su parte la Ley 21.790, tiene por objeto regular y establecer el derecho de los estudiantes que se encuentren en la educación superior en condición de embarazo, maternidad, paternidad, que tengan el cuidado personal de un niño o niña, o que acrediten tener el cuidado principal de una persona con discapacidad o dependencia para asegurar la conciliación entre sus responsabilidades familiares y sus actividades académicas y formativas, en concordancia con el principio de corresponsabilidad social y familiar del cuidado.
- l) Que, en sesión de fecha 26 de agosto de 2026, el Consejo Universitario ha resuelto aprobar la propuesta de política de corresponsabilidad social de los cuidados para la igualdad de género de la Universidad de Santiago de Chile.
- m) Que, en virtud de lo señalado en los considerandos anteriores, es esencial para esta institución de Educación Superior crear una Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados de la Universidad de Santiago de Chile con el propósito de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la legislación nacional, los estándares del derecho internacional de los derechos humanos y las políticas públicas vigentes en el resguardo y avance de los derechos humanos de las mujeres y de la comunidad Universitaria en su conjunto. En este sentido, dicho documento se erige como herramienta orientadora que traza los desafíos institucionales y el compromiso de la comunidad universitaria con dichos propósitos.

RESUELVO:

1° APRUÉBASE La Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la Igualdad de Género de la Universidad de Santiago de Chile que a continuación se indica:

Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la igualdad de género de la Universidad de Santiago de Chile

I. Presentación

La Universidad de Santiago de Chile, institución pública comprometida con el desarrollo del país, la transformación social y la igualdad sustantiva de género, reconoce y aborda los desafíos que tiene la sociedad y la comunidad universitaria en materia de cuidados. La crisis global de los cuidados - por envejecimiento de la población, masiva incorporación de mujeres al mercado y la falta de una redefinición de modelo de paternidad y masculinidad- ha tensionado la visión de los cuidados como un problema individual y privado, acentuando la discusión pública sobre un nuevo modelo de cuidados de carácter colectivo que promueva la corresponsabilidad no solo familiar, sino que también social.

La Universidad visibiliza que la sostenibilidad de la vida, el desarrollo social y económico, la excelencia académica y profesional, la calidad educativa y el bienestar colectivo requieren de una nueva organización social de los cuidados que articule al Estado, al mercado laboral, las instituciones públicas y privadas, a las familias y, ciertamente, a las instituciones de educación superior. Con una nueva redistribución de los cuidados, éste deja de ser un asunto privado o de exclusiva responsabilidad de las mujeres que, histórica y culturalmente, han asumido el mandato social de cuidar y reproducir la vida (feminización de los cuidados).

Para abordar los desafíos ligados a este problema, la Universidad de Santiago de Chile ha elaborado la Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la igualdad de género, la que materializa el compromiso institucional de equilibrar el derecho al cuidado – entendido como el derecho a cuidar y a ser cuidado/a – con el derecho a estudiar y trabajar en igualdad de oportunidades, mediante un enfoque integral que promueva la corresponsabilidad social.

La construcción de esta Política se realizó en el marco de la Mesa de Cuidados y Corresponsabilidad, instancia coordinada por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, el Departamento de Bienestar del Personal de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad, y compuesta por representantes de la Asociación de Funcionarias y Funcionarios (AFUSACH), la Asociación de Funcionarios(as) Profesionales y Técnicos(as) (ADP), la Asociación de Funcionarios Académicos y Académicas (ASOACAD), la Red de estudiantes madres, padres y cuidadores(as) (MAPAU), la Federación de estudiantes (FEUSACH) y la Consejera Académica Superior Estudiantil, así como unidades administrativas del gobierno universitario.

La Política está anclada en siete principios orientadores y dos amplios objetivos que dan un marco para la posterior definición de protocolos y estrategias concretas que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados, asimismo sus fundamentos se sostienen en los lineamientos internacionales, nacionales e institucionales en materia de cuidados y corresponsabilidad (Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Usach, especialmente en su línea estratégica 4 sobre Conciliación y corresponsabilidad). Los lineamientos anteriores se operacionalizan en un modelo de funcionamiento que consideran un sistema integral de apoyos fundamentado en el reconocimiento del derecho a los cuidados, a la educación y al trabajo, así como el reconocimiento de la diversidad de necesidades, contextos y trayectorias de las personas cuidadas y personas cuidadoras.

II. Antecedentes

Esta Política se basa en antecedentes teóricos sobre el cuidado como derecho humano desde un enfoque de género e interseccional; en normas internacionales y la legislación nacional vigente. Se apoya en evidencia empírica y diagnósticos institucionales que visibilizan la feminización del cuidado y las barreras que enfrentan las personas que realizan este trabajo en contexto universitario. Esto permite comprender la urgencia y legitimidad de avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad social en la educación superior.

a) El cuidado como un derecho humano

El derecho internacional establece que los Estados deben garantizar el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones y libre de discriminación a través de una diversidad de instrumentos vigentes en Chile y la región.

En distintos países de América Latina se ha avanzado en políticas públicas que reconocen el cuidado como un derecho - a recibir cuidados, a cuidar y al autocuidado-, como un trabajo feminizado realizado en su mayoría por mujeres. Estas políticas buscan dignificar los cuidados y reconocer su contribución a la economía de los países. Su institucionalización requiere nuevos “pactos de género”¹, que promueva una redistribución de las tareas y redefina la división sexual del trabajo. Estas políticas definen el cuidado como un bien público garantizado por el Estado, lo que implica la redistribución de este trabajo entre la institucionalidad, el mercado, familias y comunidad; hombres y mujeres.

En la medida que los Estados son garantes de este derecho, toda la institucionalidad pública se activa para diseñar, implementar y monitorear los servicios de cuidado, velan por su calidad y porque su acceso no esté determinado por las condiciones económicas de las personas, su pertenencia étnica o territorial, orientación sexual, identidad de género u otra experiencia vital que define o determina su desarrollo (CEPAL, 2021; 2022)²³.

Las instituciones públicas tienen un doble papel: gestionar los servicios de cuidados remunerados en el ámbito del hogar, mediante políticas y sistemas integrales, universales, intersectoriales, corresponsables y sostenibles; estrategias y campañas de difusión que buscan transformar estereotipos de género (CEPAL, 2021; 2022).

b) Feminización y crisis de los cuidados

Históricamente, el trabajo de cuidado asignado a las mujeres, basado en construcciones sociales y creencias sexistas, refuerza un determinismo de género que restringe su autonomía y limita sus posibilidades de desarrollo en el ámbito público, incluyendo en la educación superior.

En América Latina, por ejemplo, las mujeres destinan el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (CEPAL, 2021), lo que obstaculiza su desarrollo profesional y académico, su

¹ Comisión Interamericana de Mujeres. (2022). *Ley Modelo Interamericana sobre Cuidados*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47264-la-sociedad-cuidado-aportes-la-agenda-regional-genero-marco-desarrollo>

³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Hacia la sociedad del cuidado: el camino para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>

participación en espacios de representación, investigación y toma de decisiones. Según la Comisión Interamericana de Mujeres (2022), las mujeres dedican entre 6,3 y 29,5 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas y de cuidado.

Pese a que más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la región (CIM, 2022), la mitad permanece fuera del mercado de trabajo. La brecha salarial de género alcanza un promedio del 22% y solo un 24% de los cargos directivos en el sector privado lo ocupan mujeres. Se estima que el trabajo de cuidados representa entre el 15,9% y el 27,6% del Producto Interno Bruto (PIB) regional, lo que da cuenta de su centralidad en el sostenimiento de la vida y las economías (CIM, 2022).

El cambio demográfico, la diversificación de las familias, el envejecimiento de la población –que eleva la dependencia y necesidad de cuidados–, el incremento de la tasa de empleo en algunos países de la región (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2018)⁴ y la perpetuación de un modelo de masculinidad y paternidad vinculada a la figura del proveedor y su ausencia o marginación a los procesos de crianza, han desencadenado una crisis global del cuidado.

c) Los cuidados desde una perspectiva de género

Los cuidados son fundamentales para la sostenibilidad de la vida humana. Involucran acciones dirigidas al bienestar físico, emocional y relacional de las personas. Abarcan las tareas domésticas, el cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores y dependientes. Pese a su centralidad, han sido desvalorizados, no visibilizados y relegados al ámbito privado, al espacio doméstico.

Su centralidad es fundamental para alcanzar la igualdad de género. Al reconocer la contribución que han realizado las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado y su impacto en el desarrollo, el Estado está mandado a crear condiciones de igualdad para su participación laboral y para el acceso al trabajo decente, garantizando el bienestar social y ejercicio de derechos, entre ellos, aquellos que son consustanciales para garantizar para una vida digna y el desarrollo humano.

La formalización del trabajo de cuidado, la provisión de medidas y servicios que fomenten la corresponsabilidad social y afectiva de mujeres y hombres (CEPAL, 2022) otorga mayores posibilidades de autonomía física, económica y la toma de decisiones de toda la diversidad de mujeres, avanzando no sólo en la igualdad formal sino también en la sustantiva.

El cuidado se debe entender como un derecho fundamental y una responsabilidad socialmente distribuida. Esto implica que tanto el Estado, las familias, el mercado, las instituciones y la comunidad se deben articular para asegurar una distribución equitativa de las tareas asociadas a la reproducción y sostenibilidad de la vida.

Así, las instituciones de educación superior tienen un papel clave en el diseño e implementación de políticas y normativas que reconozcan el cuidado como un derecho, fortaleciendo el acceso a servicios, promoviendo medidas que permitan la conciliación laboral y académica e impulsando cambios culturales para erradicar la desigualdad estructural de género que vincula a las mujeres al ámbito privado, reproductivo y de los cuidados. La corresponsabilidad es, entonces, un mecanismo de transformación de los patrones tradicionales que naturalizan los roles de género.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

d) Marco jurídico nacional

La ratificación de tratados internacionales en materia de derechos humanos por parte del Estado de Chile ha contribuido a consolidar un marco jurídico que reconoce la igualdad, la dignidad y la prohibición de discriminación como derechos fundamentales que deben ser garantizados por el Estado.

El Decreto N° 789 de 1989 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), reconoce que la discriminación contra la mujer limita su participación plena en la vida política, social, económica y cultural, afectando negativamente su desarrollo integral. Subraya la importancia social de la maternidad y la necesidad de una responsabilidad compartida entre hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto. En este marco, impulsa un modelo de corresponsabilidad que los Estados deben implementar a través de políticas públicas que aseguren la participación activa de hombres y mujeres en la vida política, económica y laboral.

El Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación N° 165 establecen que los Estados deben adoptar medidas de apoyo dirigidas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, a fin de garantizar su acceso, permanencia y reintegro al empleo. En complemento, y con el propósito de reforzar el principio de corresponsabilidad social, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña establece que los Estados Parte deben esforzarse al máximo por garantizar el reconocimiento de que ambos progenitores compartan obligaciones comunes en lo relativo a la crianza y desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

Respecto a la normativa nacional, existen distintas leyes cuyo objetivo es la protección a la infancia y la maternidad, y el establecimiento de derechos transversales para mujeres trabajadoras del sector público y privado que fomentan la conciliación entre el trabajo remunerado fuera del hogar y el trabajo de cuidados. De esta forma, la mayoría de los permisos vinculados al cuidado infantil recaen en las mujeres o requieren su autorización para ser ejercidos por el hombre. Sin embargo, beneficios como el derecho a sala cuna, financiado por el empleador y condicionado a la presencia de 20 o más mujeres, pueden desincentivar la contratación de mujeres o afectar su trayectoria laboral, reforzando la segregación laboral por género.⁵

En contraposición, el proyecto de Ley de Sala Cuna Universal, reconoce el derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado, considerándolo un trabajo con una función social que contribuye al desarrollo económico y social del país, contribuye a la corresponsabilidad efectiva en las labores de cuidados, equiparando el derecho de sala cuna para mujeres y hombres, pretendiendo acortar la brecha de participación laboral de las mujeres.

Asimismo, la promulgación de la Ley N° 21.645⁶ ha significado un gran avance para trabajadores y trabajadoras del sector privado. Esta ley promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente para quienes ejercen labores de cuidado no remunerado, impulsando la

⁵ Henríquez Viñas, M., Vivaldi Macho, L., Fernández Marín, A. M., & Martínez Placencia, V. (2024). *¿Derecho a cuidar? Modificaciones necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad social y de género* (Serie Policy Papers CiPP). Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas, Universidad Alberto Hurtado. <https://www.uahurtado.cl/cipp>

⁶ Ley 21.645 (2023) Modifica el título II del Libro II del Código del Trabajo “De la Protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Su propósito es preservar la salud y el bienestar tanto de niños y niñas como de sus progenitores. En esta misma línea, se promulgó la Ley N° 21.545⁷ que permite armonizar derechos laborales para las personas cuidadoras directas de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), especialmente en casos de emergencia.

En conformidad con los principales estándares internacionales, convenciones y declaraciones internacionales en materia de derechos humanos y de acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación, el Estado de Chile también suscribe al principio de corresponsabilidad, promoviendo la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, reconociendo que las responsabilidades de cuidado no deben constituir un obstáculo para el desarrollo académico, profesional o laboral de las personas, particularmente en el contexto universitario.

e) Cuidados y educación superior

El diseño e implementación de políticas de corresponsabilidad y cuidado ha cobrado mayor relevancia en la educación superior como resultado de las demandas de los movimientos sociales y las transformaciones culturales a nivel país.

La CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO⁸ hace referencia a una forma de organización de los cuidados basada en la distribución equitativa de tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres (corresponsabilidad de género), y también, en el sostenimiento de los cuidados dentro de una estructura social que apoya a las familias y a las personas cuidadoras (corresponsabilidad social).

Algunas iniciativas relevantes en el ámbito universitario son la aprobación de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado (2017) de la Universidad de Chile que establece cinco líneas de acción y considera a los tres estamentos universitarios (estudiantil, funcionario y académico). La Pontificia Universidad Católica de Chile, en el marco del proyecto InES Género, ha elaborado guías de definiciones y sugerencias para favorecer un reparto más equitativo de las labores de cuidado y de las tareas domésticas (2023, 2024). También en el marco del proyecto InES Género, la Universidad Central de Chile (UCEN, 2023) elaboró una guía de orientaciones para la implementación de medidas de corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en contexto universitario.

⁷ Ley 21.545 (2023) Establece la Promoción de la Inclusión, la Atención Integral, y la Protección de los Derechos de las Personas con Trastorno del Espectro Autista en el Ámbito social, de salud y Educación. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>

⁸<https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2025/12/podemos-cuidar-cm-1.pdf>, https://chilecuida.cl/docs/Politica_Nacional_de_Apoyos_y_Cuidados.pdf en este está en la pagina 35

https://chilecuida.cl/docs/Politica_Nacional_de_Apoyos_y_Cuidados.pdf, pág. 35

En la Usach, con la creación del Punto Focal de Género (2015) y posteriormente al establecimiento de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) el 2018, toma fuerza el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario.

En términos de avance normativo, el 2019 se aprueba el Protocolo de la Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso sexual, Violencia de Género y otras conductas Discriminatorias (Usach, 2019). Esta normativa prohíbe y sanciona toda forma de violencia sexual y de género. El 2023, en el marco de la Ley N°21.369, se aprueba la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile. (Resolución Exenta N°9011 de 2023).

El 2022 se aprueba la Política de Igualdad de Género y Diversidad que tiene como una de sus líneas de trabajo la creación de “estrategias institucionales que fortalezcan la conciliación con corresponsabilidad de la vida universitaria, personal y familiar, asegurando un enfoque social de los cuidados en el que interviene la institución en conjunto con madres, padres y personas cuidadoras” (2022, p. 6).

El Reglamento General de Régimen de Estudios de Pregrado establece también medidas de apoyo a la conciliación de la vida académica y personal del estudiantado: retiro temporal otorgado por razones de embarazo, parto, puerperio u otras de tipo parental (artículo 18° Bis), lo que considera periodo pre y postnatal (para la madre); permiso por nacimiento del hijo/a (para el padre); rebajas de asistencia y rendición de una evaluación de suficiencia (para ambos padres); y otras medidas discutidas que contribuyan a la retención de las y los estudiantes.

f) Estudio sobre Cuidados y conciliación de la vida laboral académica y estudiantil en la Universidad de Santiago de Chile

El Observatorio de Género y Diversidad, unidad dependiente de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad realizó el estudio “Cuidados y Corresponsabilidad en la Universidad de Santiago de Chile” (2023-2024) para caracterizar las tareas y el tiempo que se destina al cuidado de personas del entorno familiar y personal, así como las características de las personas cuidadas. Se buscó conocer también cómo se articulan esas responsabilidades con la vida laboral, académica y universitaria, y qué estrategias se utilizan a nivel individual e institucional para conciliar.

El 2023 se realizó la fase cuantitativa donde participaron 1.077 personas de todos los estamentos y unidades mayores que cuidan de forma reiterada y sin remuneración a niños, niñas y adolescentes con o sin grado de dependencia o a personas con algún nivel de dependencia (enfermedad crónica, movilidad reducida, neurodivergente, otros). Los principales resultados son: se observa que, mayoritariamente, las personas cuidan niños, niñas y adolescentes (63%). Sobre este grupo se constata que las edades se concentran mayoritariamente entre los 6 y 13 años (69%). El grupo de 0 a 11 meses concentra el 4%; el grupo de 1 a 3 años el 18%; el de 4 a 5 años, el 16%; y el grupo de 14 a 17 años el 20%. Del total de niños, niñas y adolescentes cuidados, el 70% no presenta discapacidad ni enfermedad crónica, el 15% es neurodivergente (condición espectro autista), el 9% presenta enfermedad crónica y dependencia, y el 6% presenta alguna situación de discapacidad.

Los análisis estadísticos realizados demuestran que la relación entre cuidar y el género de persona es estadísticamente significativa: es decir, las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres cuidan en mayor proporción que los hombres. De hecho, a nivel institucional, de cada 10 personas que cuidan a un

niño, niña o adolescente, siete son mujeres. En el estamento estudiantil la brecha es mayor: ocho son mujeres que cuidan niños, niñas y adolescentes y solo dos son hombres.

Sobre “los tiempos destinados a los cuidados”, se constata que las mujeres concentran los cuidados en jornadas de 15-20 y 21-24 horas diarias (valores más altos) y en los 7 días de la semana (mientras que los hombres lo hacen en 4 días a la semana y en tiempos que declaran menores a 1 hora). Acerca de “la responsabilidad”, las mujeres declaran en un 67% ser las principales responsables de los cuidados (los hombres lo declaran en un 44%).

Las estrategias individuales para equilibrar la conciliación son, principalmente, recurrir a alguien de su núcleo familiar (60%) y, en menor medida, a una persona contratada o servicio de cuidados pagado (*after school*, guardería, jardín, taller u otro). En relación con el efecto en su bienestar subjetivo se declara no tener tiempo libre (70%), ver afectado el desarrollo de la trayectoria laboral y/o académica (70%) y sentir cansancio y estrés (68%).

En la fase cualitativa del estudio (2024) se realizaron grupos focales, donde participaron 42 personas de todos los estamentos. Entre los principales resultados está, primero, el sentir transversal de contar con políticas institucionales estandarizadas. Segundo, la importancia de que una universidad democrática que promueva la igualdad sustantiva integre a su concepto de excelencia, uno referido al reconocimiento de las tareas de cuidado y las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral/académica. Tercero, el desafío de articulación, colaboración e interdependencia entre la universidad y su comunidad para seguir avanzando en la reducción de brechas de género históricas que enfrentan, especialmente las mujeres, en tanto se les asume culturalmente como las principales cuidadoras de niños, niñas, adolescentes y personas con dependencia.

g) Consulta pública a la Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados de la Universidad de Santiago de Chile

La Política fue sometida a consulta pública con la comunidad universitaria para evaluar su pertinencia al contexto y los nuevos desafíos de la Usach. En términos metodológicos, se aplicó una encuesta que contó con la participación de todos los estamentos. El instrumento fue autoaplicado y se invitó a responder a personas cuidadoras y no cuidadoras de todos los géneros y estamentos: un 69% de las personas que responden son mujeres (28% son hombres, 1% es género diverso y el 2% prefiere no decir su género). y el 61%, corresponde al estamento administrativo (27% al académico y 12% al estudiantil).

La Política es valorada positivamente: 7 de cada 10 personas encuestadas están de acuerdo y muy de acuerdo con la propuesta presentada. En específico:

- El 78% de las personas encuestadas considera que la Política propone un cambio cultural para conciliar los cuidados y la vida laboral y académica.
- El 72% considera que la Política promueve el bienestar de las personas cuidadoras que forman parte de la Usach
- El 71% considera que la Política es coherente con los valores y principios institucionales.

III. Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados

La Universidad de Santiago de Chile, como institución pública comprometida con la igualdad de género, el bienestar de su comunidad y un enfoque de derechos, reconoce que los cuidados son fundamentales para la sostenibilidad de la vida, el desarrollo social y la calidad educativa. En respuesta a los desafíos de la actual crisis de los cuidados, y a través de un proceso participativo con representación de todos los estamentos, se ha elaborado la Política Institucional de Corresponsabilidad Social de los Cuidados. Esta política propone un modelo que promueve la corresponsabilidad social y articula a las personas, las instituciones, el Estado y la comunidad universitaria. A continuación, se presentan los objetivos que orientan su implementación.

A. Objetivos

1. **Garantizar un sistema de apoyo integral** para las personas cuidadoras pertenecientes a la comunidad universitaria que permita equilibrar el derecho a cuidar con el derecho a estudiar o trabajar en igualdad de oportunidades.
2. **Impulsar un cambio cultural y relacional** que cuestione los roles de género y reconozca la distribución desproporcionada de los cuidados en la sociedad, fomentando la reorganización equitativa de las labores de cuidado desde una perspectiva de corresponsabilidad.

B. Principios Rectores

La Universidad de Santiago de Chile, en pos del cumplimiento de su misión y visión, propone a la comunidad universitaria esta Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados que refleja y hace suyos los valores institucionales, apostando por la equidad social y de género, el reconocimiento de la diversidad y pluralismo, la cooperación y participación de la comunidad en la vida universitaria, todo ello con miras a la excelencia académica y profesional, así como a la calidad educativa.

Los principios rectores de esta Política, que reflejan estos valores institucionales, orientan y guían los objetivos y líneas de acción declarados en esta normativa.

1. Perspectiva de género y diversidad

La Universidad se compromete a reconocer, abordar y erradicar las diversas formas de desigualdad existentes en nuestra institución, creando tanto las condiciones materiales como las normativas que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, promoviendo espacios libres de violencia y discriminación, y transversalizando la perspectiva de género en todas las áreas misionales de la Universidad. A través del reconocimiento de la diversidad de su comunidad y el respeto de sus derechos en materia de género, la Universidad promueve y fortalece su calidad educativa y apuesta por la excelencia académica, reconociendo e impulsando el acceso y participación en igualdad de oportunidades, la existencia de procesos formativos libres de estereotipos de género y la investigación y generación de conocimiento sin sesgos y con enfoque de género.

2. Equidad de género y social

Asegurar un trato justo que permita superar las desigualdades sociales y las brechas de género históricas y estructurales en el acceso y permanencia en los espacios de formación en pregrado y postgrado, y en espacios administrativos y académicos, así como en derechos y

garantías sociales, beneficios y apoyos económicos. La Universidad promueve y fortalece estrategias sustentadas en el principio de justicia e igualdad que garanticen la plena participación de su comunidad en la vida universitaria, sin discriminación por razones de género y/o clase social.

3. Derecho a la diferencia e inclusión

Reconocer y respetar la diversidad de identidades, preferencias, formas de autoexpresión y experiencias de quienes componen la comunidad universitaria, en el marco del respeto irrestricto de sus derechos y la promoción de la participación plena en igualdad de condiciones. La Universidad reconoce y promueve la inclusión de todas las personas que componen la comunidad, a partir de la creación de las condiciones justas, tanto materiales como simbólicas, para su desarrollo y participación efectiva.

4. Interdependencia y corresponsabilidad social

Reconocer que sociedades más justas, sostenibles y equitativas requieren de la colaboración e interdependencia del Estado, el mercado laboral, la universidad, las familias y la comunidad en la definición de compromisos y estrategias de transformación cultural. De esta forma, la responsabilidad de los cuidados se asume colectivamente y no recae exclusivamente en las familias o mujeres. La Universidad promueve una equilibrada organización social de los cuidados de manera de asegurar la igualdad sustantiva y el adecuado desarrollo laboral y académico de las personas que componen la comunidad universitaria.

5. Excelencia

Reconocer que las trayectorias educativas, laborales y académicas están influenciadas por las responsabilidades de cuidado y que la excelencia académica y profesional, y la calidad educativa requieren de estrategias que promuevan la conciliación, así como de apoyos institucionales que aseguren el desarrollo académico y laboral en igualdad de oportunidades. La universidad promueve la creación de políticas, normativas, infraestructura y una cultura institucional de corresponsabilidad alineada con altos estándares internacionales que aseguren el bienestar, equidad y condiciones dignas para todas las personas de su comunidad.

6. Cooperación

Promover el respeto, la cooperación y corresponsabilidad entre los integrantes de la comunidad universitaria, consolidando un entorno universitario de excelencia que reconoce y valora el bienestar colectivo como eje de los avances institucionales, académicos, laborales y relacionales.

7. Interculturalidad

Reconocer y valorar, desde una perspectiva intercultural, la diversidad de experiencias, concepciones, prácticas y saberes de quienes integran la comunidad universitaria. La universidad, como espacio plural y diverso, que promueve la participación en igualdad de condiciones, respetando la pertenencia cultural y pluralidad de identidades de todas las personas que integran su comunidad.

8. Interseccionalidad

Reconocer las múltiples desigualdades en que confluyen discriminaciones en base al género, clase, pertenencia étnica, estatus migratorio, edad, situación de discapacidad, entre otras vulneraciones de derechos que resultan en factores de exclusión. La Universidad, en concordancia con su sello pluralista, reconoce a través de esta Política, la perspectiva interseccional en los cuidados, considerando las distintas condiciones de género, clase, etnia, edad y otras que configuran las trayectorias de vida y responsabilidades de cuidado.

C. Definiciones

- **Cuidados:** el cuidado se entiende como un trabajo socialmente necesario que incluye una serie de actividades cotidianas que se realizan dentro y fuera del hogar para sostener la vida y generar bienestar biopsicosocial. Tiene una función social y para su gestión se requiere de la intervención del Estado como principal garante. El cuidado es considerado un bien público y un derecho en tres dimensiones: a cuidar, ser cuidado y autocuidarse (CEPAL, 2021, 2022)⁹.
- **Persona con dependencia:** la dependencia se entiende como un estado o situación en el que se encuentra toda persona que no ha alcanzado la plena autonomía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley N°21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia; o que la ha perdido parcial o totalmente, por motivos de salud, de curso de vida o de discapacidad, según corresponda, y que requiere de cuidados de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria y participar en la sociedad¹⁰.
- **Persona cuidadora:** en el marco de esta Política se entiende por personas cuidadoras a quienes proporcionan apoyo o asistencia personal, temporal o permanente a otra(s) persona(s) en situación de dependencia de manera no remunerada e independientemente de la existencia de vínculos familiares o de convivencia en el mismo hogar.
- **Persona con discapacidad:** son aquellas que, en relación a sus condiciones de física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad¹¹.
- **Apoyos para el cuidado:** son recursos, estrategias y acciones que buscan acompañar y promover el bienestar integral (físico, cognitivo, emocional, social) de las personas cuidadoras pertenecientes a la comunidad universitaria mediante el fortalecimiento del acceso a servicios, tiempo, recursos y redes para el cuidado desde una perspectiva de derechos con énfasis en la corresponsabilidad social.

D. Población objetivo

⁹ Ibídem

¹⁰ Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI). Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030. Santiago, 2024.

¹¹ Departamento de Evaluación y Estudios Servicio Nacional de la Discapacidad, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, III Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (2022), pág. 172.

Todas las personas pertenecientes al estudiantado de pregrado y posgrado, así como también al funcionariado tanto académico como no académico de la Universidad de Santiago de Chile, que tengan el cuidado principal, reiterado y no remunerado de una persona con dependencia por motivos de curso de vida, de salud o de discapacidad.XX Las condiciones específicas para el acceso a las garantías y apoyos institucionales establecidos en esta Política serán indicadas en los instrumentos correspondientes. Resolución Exenta N°9011 de 2023.

E. Modelo de Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la Igualdad de Género en la Usach

Se propone un modelo de apoyos institucionales para el cuidado que busca acompañar y promover el bienestar integral de las personas cuidadoras pertenecientes a la comunidad universitaria resguardando el derecho a los cuidados con el derecho a estudiar y trabajar en igualdad de oportunidades, mediante programas de acceso a servicios y redes, mecanismos de flexibilización académica y laboral, la generación de estrategias comunitarias y la sensibilización de la comunidad universitaria para el cambio cultural. Este modelo se fundamenta en el reconocimiento del derecho a los cuidados, a la educación y al trabajo, así como el reconocimiento de la diversas de necesidades, contextos y trayectorias de las personas cuidadas durante el ciclo vital. A la vez que reconoce las diferentes necesidades de las personas cuidadoras de acuerdo con su condición de persona trabajadora o estudiante.

El modelo se sustenta sobre dos conceptos: temporalidad y focalización. La temporalidad, refiere al reconocimiento de las diferentes necesidades de cuidado, en cada etapa del ciclo vital de la persona cuidada. Y la focalización, por una parte, refiere a la necesidad de diseñar estrategias institucionales específicas que permitan a la persona cuidadora conciliar su participación en la vida universitaria con las necesidades de cuidado correspondientes, según la etapa del ciclo vital y, eventualmente, la situación de dependencia o discapacidad de la persona cuidada. Por otra parte, también implica la generación de programas específicos que atiendan a las necesidades de las mujeres cuidadoras asegurando su participación equitativa en la vida laboral, académica y social, así como también se aborden las barreras culturales y sociales que obstaculizan la construcción de un modelo de cuidados corresponsable a nivel institucional, desde un enfoque de equidad social y de género.

En sintonía con las políticas públicas en materia de cuidados, durante las primeras etapas del ciclo vital de la persona cuidada - desde la gestación hasta la infancia - principalmente se resguarda el derecho al cuidado a través de la disposición de tiempo para proveer cuidados mediante licencias y permisos, así como a través del desarrollo de estrategias de flexibilización laboral o académica. Este mecanismo disminuye gradualmente con la edad de la persona cuidada a la vez que se incrementa la disponibilidad de apoyos mediante un sistema integral dirigido a las personas cuidadoras que entrega soporte en las siguientes dimensiones: infraestructura y acceso a servicios para el cuidado, apoyo económico, apoyo psicosocial, apoyo formativo - para un desarrollo profesional y académico de excelencia y en igualdad de condiciones - y la promoción de estrategias de apoyo comunitario. De esta forma, para quienes cuidan a personas adultas en situación de dependencia el modelo propone mecanismos puntuales de flexibilización laboral o académica en conjunto con un robusto sistema de apoyos de carácter integral.

El modelo reconoce también la centralidad del concepto de temporalidad a nivel institucional. Una efectiva transformación cultural del espacio universitario y de quienes forman parte de su comunidad requiere de un proceso de reflexión colectiva que reconozca, visibilice y valore la necesidad de una nueva organización social de los cuidados y que promueva la corresponsabilidad social de los

misimos. Para ello, la institución propone estrategias de sensibilización que promuevan ese cambio cultural, organizacional y relacional. La permanencia de las estrategias de sensibilización apuesta, en definitiva, a visibilizar la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado, desafiar normas culturales y roles de género tradicionales y promover el equilibrio entre los géneros para compatibilizar los cuidados con la vida universitaria.

El modelo promueve en el corto, mediano y largo plazo una transformación estructural que asegure la igualdad sustantiva entre los géneros y permita un acceso y permanencia equitativa en la vida universitaria, fortaleciendo el desarrollo de las trayectorias en igualdad de condiciones y respondiendo al ethos universitario de igualdad y justicia social.

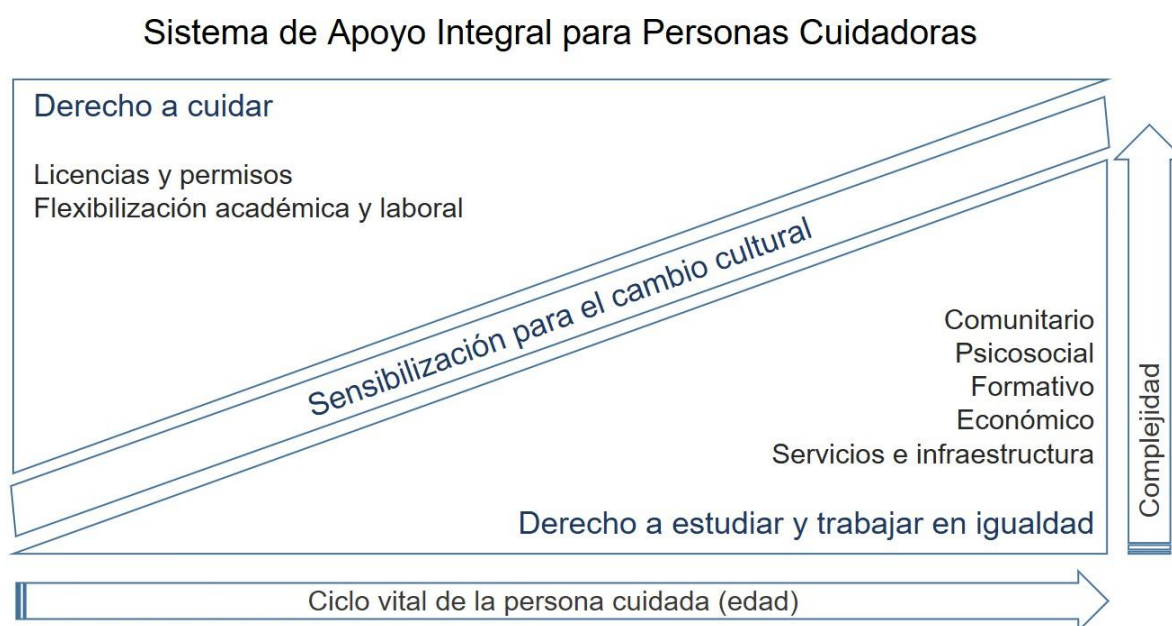


Figura 1. Modelo de Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la Igualdad de Género en la Universidad de Santiago de Chile.

F. Líneas de Acción

Con el fin de cumplir los objetivos previamente señalados, esta Política Institucional de la Corresponsabilidad Social de los Cuidados para la Igualdad de Género de la Universidad de Santiago de Chile contempla las siguientes líneas de acción complementarias:

Línea 1. Institucionalización y transversalización

- Desarrollar instrumentos que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares con el desempeño académico y laboral desde una lógica de la corresponsabilidad social y con perspectiva de género.

- Ajustar la normativa institucional existente con el propósito de asegurar la conciliación de las responsabilidades laborales y académicas con las labores de cuidado tanto de niños, niñas, adolescentes y personas adultas en situación de dependencia (moderada y severa).
- Desarrollar e implementar procesos y procedimientos administrativos que promuevan la flexibilidad laboral y académica considerando el ordenamiento jurídico existente.
- Asegurar la transversalización de un enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados en las distintas áreas del quehacer universitario (procesos formativos, investigación, vinculación con el medio y gestión).
- Contar con un sistema de registro de personas cuidadoras de dependencia intervicerrectorial.

Línea 2. Provisión de servicios, espacios y equipamiento para el cuidado

- Dar cumplimiento íntegro de las obligaciones legales que la Universidad tiene como empleadora en materia de cuidados, entre ellas el derecho a sala cuna, los permisos y beneficios vinculados a maternidad, paternidad, lactancia y cuidado, conforme a la normativa vigente.
- Fortalecer y mantener el acceso al jardín infantil institucional del funcionario, quien presra el servicio de cuidado y educación inicial, para facilitar la conciliación de las labores de cuidado con las responsabilidades laborales desde una perspectiva de equidad social y de género,
- Desarrollar estrategias institucionales que favorezcan el acceso a servicios de cuidado para hijas e hijos en edad preescolar de estudiantes para facilitar la conciliación de las labores de cuidado con las responsabilidades académicas.
- Propender a la definición de espacios y equipamiento de apoyo, que permitan las labores de cuidado de aquellas personas que, en situaciones particulares, deban ejercer tareas de cuidado de lactantes y preescolares al interior del campus, como mudadores y salas de lactancia.

Línea 3. Sensibilización y difusión

- Desarrollar estrategias y actividades de sensibilización en materia de cuidados desde un enfoque de corresponsabilidad social, dirigidas a toda la comunidad universitaria que promueva el reconocimiento de las labores de cuidado como la base del sostenimiento de la vida y la necesidad de una redistribución equitativa de éstas a nivel social y familiar para la igualdad sustantiva de género.
- Visibilizar la situación actual de los cuidados a nivel internacional, nacional e institucional con énfasis en las desigualdades sociales y en las brechas de género.
- Desarrollar estrategias institucionales que favorezcan el cambio cultural respecto al rol que hombres y mujeres juegan en los cuidados a través de actividades de sensibilización, que apoyen la generación de nuevas masculinidades en la organización.
- Realizar actividades de difusión tanto de la normativa institucional como de las políticas públicas y beneficios estatales en materia de cuidados.

Línea 4. Articulación con redes internas y externas

- Desarrollar programas de acompañamiento integral dirigido a personas cuidadoras a través de la articulación con las unidades institucionales pertinentes con énfasis en el bienestar psicológico y emocional de personas cuidadoras que sean parte de la comunidad universitaria.
- Desarrollar programas de acompañamiento académico para estudiantes cuidadoras y cuidadores que apoyen el desempeño y rendimiento académico de éstos.
- Promover la articulación redes públicas, organizaciones de la sociedad civil y otros a través de la generación de instancias y acciones de colaboración interinstitucional en materia de cuidados.
- Promover la formación de las personas cuidadoras a través del desarrollo de talleres grupales de sensibilización y capacitación, así como también de otros recursos orientados al ejercicio de los cuidados y del autocuidado.

Línea 5. Promoción comunitaria

- Facilitar la generación de estrategias colectivas de apoyo comunitario como espacios de encuentro, reflexión y generación de redes para abordar las dificultades derivadas de las labores de cuidado entre quienes componen la comunidad universitaria.
- Apoyar el desarrollo de prácticas comunitarias de cuidado entre quienes componen la comunidad universitaria para mitigar las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con las actividades laborales y académicas.

Línea 6. Sistema de seguimiento y monitoreo de indicadores de la Política

- La Política contará con un sistema de seguimiento y monitoreo del plan de trabajo asociado, en base a indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan medir avances y desafíos en el proceso de implementación de la normativa.
- El seguimiento de los indicadores se realizará anualmente y se constituirá como un insumo para el trabajo institucional en el ajuste de los planes de trabajo asociados a la Política.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



Pedro Palominos Belmar
Rector
Universidad de Santiago de Chile
09/09/2026 21:20:27

DR. PEDRO PALOMINOS BELMAR
RECTOR
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE