

DECRETO DE RECTORÍA N° 22 /2022

**Ref.: APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.**

Santiago, 12 de septiembre de 2022

TENIENDO PRESENTE:

1. La necesidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
2. La propuesta elaborada por la Dirección de Género y Diversidad con fecha 20 de junio de 2022, presentada ante el Comité de Género y Diversidad para su revisión y análisis en sesión de fecha 29 de junio de 2022.
3. La revisión de la propuesta señalada en el numeral anterior efectuada con fecha 05 de julio de 2022 por la Secretaria General, presentada ante el Consejo de Rectoría.
4. El acuerdo de la Junta Directiva que otorgó facultades amplias al Rector para la aprobación de la Política de Género y Diversidad.
5. Las facultades conferidas sobre la materia por los Estatutos, Reglamento General y demás normas vigentes.


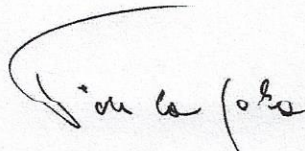
CONSIDERANDO:

1. La necesidad de contar con una Política Integral orientada a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.
2. La participación de la comunidad universitaria en la elaboración y actualización de la normativa interna referida a la Ley N° 21.369.
3. El deber de registrar oficialmente la Política de Género y Diversidad.

DECRETO:

1. APRUEBASE la Política Integral de Género y Diversidad que se adjunta al presente instrumento y que regirá a contar de esta fecha;
2. ENCÁRGASE a la Dirección de Género y Diversidad la aplicación integral y el cumplimiento de las disposiciones que forman parte de esta Política;
3. ORDÉNASE que el referido documento deje sin efecto cualquier otro dictado con anterioridad a esta fecha, que verse sobre esta misma materia.


COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.




FERNANDO DE LA JARA GOYENECHÉ
Rector

FDG/kco

Distribución
Rector
Secretaría General
Vicerrectorías
Direcciones
Archivo

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 1 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

**Política Integral de Género y Diversidad de la
Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación -
UNIACC**

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 2 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

1. INTRODUCCIÓN

El compromiso de la Universidad de constituirse como un organismo de conocimiento y formación profesional que vele por el bien público, expresada en su Misión como en los valores y principios institucionales sobre los cuales se funda y que dotan al quehacer de la Universidad de contenido e identidad, expresando, delimitando e inspirando a la comunidad universitaria en su conjunto para que se organice, regule y asuma nuevos desafíos.

Acorde con lo planteado, y en sintonía con los valores y principios, la Universidad asumió el desafío de elaborar e implementar una Política que dé cuenta de su compromiso con una educación no sexista, la generación de espacios libres de violencia de género para todas las personas que se relacionen con la comunidad universitaria y consecuentemente, la erradicación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.


Como se ha hecho patente durante los últimos años, las universidades son agentes claves para canalizar las transformaciones sociales que la ciudadanía demanda. En este sentido, UNIACC en su calidad de institución formadora por excelencia, asume como propio el desafío de eliminar toda clase de violencia, acoso sexual y discriminación por razones de género, promoviendo transformaciones culturales que se integren a sus estructuras, su quehacer y a las formas de relacionarse de sus integrantes.

Para cumplir con este propósito, la Universidad desarrolla su quehacer en el marco de la normativa internacional y nacional vinculada al reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, al desarrollo progresivo de estos derechos y al resguardo de la autodeterminación sexual, igualdad y no discriminación como pilares que sustentan el esfuerzo institucional para la erradicación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

2. ANTECEDENTES

Además de los principios y valores institucionales, y sin perjuicio de su autonomía institucional, UNIACC, en su calidad de institución de educación superior, se encuentra bajo la supervigilancia sectorial de instituciones del Estado como el Ministerio de Educación, Subsecretaría de Educación Superior, Superintendencia de Educación Superior y la Comisión Nacional de Acreditación.

En razón de la promulgación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la Universidad, a través de diversos instrumentos elabora una política integral que considera un modelo de prevención y reparación, y un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 3 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

Estos modelos contenidos en la política, planes, protocolos y reglamentos, consideran acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, reparación, capacitación y formación relacionadas con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto. Adicionalmente, cuentan con una estrategia de comunicación que garantice que estos instrumentos sean conocidos al interior de la institución.

En este contexto, UNIACC ha impulsado una serie de medidas, destacándose la creación de la Dirección de Género y Diversidad, del Comité de Género y Diversidad, la actualización y rediseño de parte importante de su normativa universitaria, la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el currículo y formación docente, la aplicación de la primera encuesta de género, la elaboración de un diagnóstico que identifica las actividades, procesos o interacciones que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia o discriminación por razones de género, para efectos de garantizar a la comunidad universitaria el compromiso institucional en miras de la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación por razones de género.

Para estos efectos, la Dirección de Género y Diversidad ha recogido las experiencias y conclusiones del trabajo realizado por las mesas triestamentales entre los años 2018 y 2021 en materia de políticas de convivencia y buen trato. Continuando con el enfoque participativo y representativo de la comunidad, la Dirección ha sostenido encuentros con el estudiantado, profesorado y trabajadores, por medio de reuniones, conversatorios y consejos con el fin de analizar el estado de la cultura institucional en cuanto a la problemática del abuso sexual, violencia y discriminación de género, relevándose la necesidad de contar con una política que les reconozca el derecho de desarrollarse en un ambiente libre de violencia de género, el debido resguardo del principio de igualdad y no discriminación, el respeto a la identidad de género, entre otros.

La formación y capacitación con enfoque de género resulta también un asunto fundamental para la comunidad, en tanto se constituye, por una parte, en una herramienta indispensable para construir y transmitir el conocimiento y, por otra, para reconocer nuevos códigos culturales y desarrollar habilidades que resultan imprescindibles para la formación del estudiantado, la enseñanza efectiva del profesorado y la mejora en las condiciones de las y los trabajadores y de un liderazgo eficaz para las autoridades de UNIACC.

En este contexto, se presenta la Política Integral de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación - UNIACC con la aspiración y propósito de constituirse en una hoja de ruta con orientaciones y líneas estratégicas para la comunidad, comprometiéndose la Universidad en seguir avanzando en la eliminación de todas las formas de violencia de género y asegurando la igualdad de oportunidades, sin distinciones ni exclusiones.

El desafío es muy grande, pues requiere hacerse cargo y avanzar decididamente en subsanar las desigualdades estructurales e históricas que tanto a nivel institucional como personal han moldeado nuestra visión acerca de los géneros y que en muchos casos, ha normalizado y naturalizado situaciones constitutivas de violencia de género. Es la sociedad la que requiere que dichas situaciones

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 4 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

se reconozcan como tal y se enfrenten de manera seria y decidida.

En conclusión, se invita a la comunidad universitaria a hacer propia la presente Política que representa un aporte a la erradicación de la violencia y discriminación por razones de género en el marco de la Ley 21.369, y a participar en el trabajo articulado, para avanzar en la consecución de relaciones igualitarias y respetuosas de las diferencias.

3. DEFINICIONES INSTITUCIONALES

3.1. Misión

La Universidad UNIACC, como organismo de conocimiento y formación profesional, en su preocupación constante por el bien público define su Misión como: Proporcionar educación superior de calidad a nivel de pre y postgrado, a un amplio universo de estudiantes a través de una formación integral y multimodal en las áreas de las ciencias, las humanidades, las artes y las comunicaciones; aportando a la creación, preservación y transmisión del conocimiento en una vinculación constante del quehacer institucional con la sociedad.

3.2. Visión

Ser una Universidad de calidad capaz de generar conocimiento en sus áreas de competencia. Comprometida con la innovación, la creatividad y la incorporación de tecnologías modernas en sus procesos formativos; con niveles crecientes de desarrollo académico y vinculada con el entorno.

3.3. Valores

- Autonomía
- Equidad y respeto a la diversidad
- Responsabilidad social universitaria
- Ética profesional

3.4. Principios

- Foco en el estudiante
- Participación
- Conocimiento accesible

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 5 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

- Transparencia
- Inclusión

4. MISIÓN, VISIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

4.1. Misión

La Dirección busca crear un espacio seguro, libre de acoso sexual, violencia y sin discriminación de ninguna índole. Para ello, la tarea central es elaborar y difundir la Política Integral de Género y Diversidad velando por una enseñanza no sexista. Por tanto, el objetivo es promover un trato igualitario mediante acciones transversales y abordar de manera oportuna y efectiva las situaciones de denuncia de acoso, discriminación y violencia de género en el contexto universitario.

La Dirección coordinará a las distintas unidades que deban intervenir para alcanzar los objetivos propuestos velando por incorporar una perspectiva de género en conformidad con las leyes y disposiciones vigentes.

4.2. Visión

Alcanzar una comunidad universitaria que respete el derecho a convivir en un espacio diverso, promoviendo su desarrollo integral en un contexto de equidad de género e igualdad de oportunidades; libre de discriminación y violencia de género, garantizando el respeto a los derechos humanos, y la plena libertad de expresión de la identidad y orientación sexual.

4.3. Funciones

- Implementar y monitorear el cumplimiento de la política integral de la Ley 21.369.
- Promocionar acciones de sensibilización, información, capacitación, formación y educación sobre temáticas de género, diversidad y derechos humanos.
- Fortalecer la convivencia respetuosa y promoción de ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en los planes de estudio y en distintos ámbitos del quehacer universitario tales como la investigación y la vinculación con el medio.
- Conducir el proceso participativo de creación y adecuación de políticas, planes, protocolos y reglamentos contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 6 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

5. OBJETIVO ESTRATÉGICO

El objetivo estratégico de la Política Integral de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC es la erradicación del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, promoviendo relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en el quehacer de la Universidad, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre sus integrantes, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Eliminación de la discriminación para la efectiva protección de los derechos humanos.

La Universidad UNIACC reconoce la existencia de personas y grupos de personas que han sido discriminadas de forma histórica y estructural, entre las que se encuentran la diversidad de mujeres y personas LGBTIQ+ (lesbianas, gay, bisexuales, personas trans, intersex, queer y otras) quienes conviven en desigual condición material y social respecto a los hombres cisgénero. A partir de reconocer esta realidad, y valorando el histórico respeto a la diversidad, asume su compromiso con la eliminación progresiva de la discriminación como presupuesto necesario para el pleno respeto y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas, en tanto imperativo ético para la construcción de una comunidad universitaria que resguarde la dignidad de todas las personas con base en la legislación chilena, los tratados e instrumentos internacionales suscritos por Chile, y con el desarrollo de iniciativas que permitan generar condiciones de igualdad para el ejercicio pleno y goce de los derechos.

b. Igualdad y no discriminación.

La Universidad UNIACC reconoce y declara que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, por lo que ratifica su compromiso con la igualdad sustantiva y el efectivo ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, y eliminación toda barrera, distinción y discriminación basadas en el género, sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual.

En virtud de ello, implementará políticas y acciones afirmativas que garanticen progresivamente el acceso al mismo trato y las mismas oportunidades para quienes integren la comunidad universitaria, sin importar su género, orientación o identidad sexo-afectiva.

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 7 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

c. *Universidad libre de violencia de género.*

Esta Política identifica a la violencia de género como una forma de discriminación sustentada en estereotipos y una manifestación de la desigualdad de poder entre las personas, que perjudica el ejercicio y goce de derechos en los ámbitos laboral y educativo y que impacta particularmente en las personas afectadas, quienes ven restringidas o limitadas las posibilidades educativas y profesionales que la Universidad puede ofrecer. La Universidad UNIACC asume el compromiso de la eliminación progresiva de todas las dimensiones de la violencia de género, a fin de garantizar que en su actuar velará por la seguridad de la vida universitaria, priorizando la dignidad de las personas.

7. ALCANCE DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La presente Política involucra a toda la comunidad universitaria: estudiantado de pregrado, postgrado, postítulo y formación continua, en cualquiera de sus modalidades, así como el profesorado, trabajadoras, trabajadores y autoridades, prestadores de servicios a honorarios, contratistas y subcontratistas.

Por tanto, alcanza a todas aquellas personas que desarrollan y mantienen un vínculo funcional con la Universidad y aborda todos los procesos académicos y de gestión.

8. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

a. Igualdad de género.

Todas las personas nacen y permanecen libres, en igualdad, dignidad y derechos, independiente de su género-sexo. La igualdad de género se entiende como el goce y ejercicio efectivo de los derechos independientes de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Lo anterior requiere de la implementación de acciones afirmativas u otras medidas que resulten necesarias en favor de la igualdad.

b. No violencia de género.

Implica velar por el derecho de las mujeres, hombres y disidencias sexo-genérica a vivir una vida libre de violencia en la comunidad universitaria. El derecho a una vida libre de violencia de género supone adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y reparar la violencia de género ejercida a través de sus diversas manifestaciones. Además, requiere el establecimiento de mecanismos y procedimientos de denuncia e investigación que consideren la eliminación de estereotipos de género, prevengan la revictimización y la victimización secundaria.

c. No discriminación.

Consiste en la prohibición de realizar conductas discriminatorias en la comunidad

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 8 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

universitaria, adoptando las medidas necesarias para erradicar la discriminación por razones de género. Por discriminación de género se entiende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo-género que tenga por fin o resultado menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de los derechos de la persona en las esferas social, política, económica y cultural, civil o en cualquier otra esfera o ámbito del quehacer personal o social.

d. **Transversalidad de la perspectiva de género.**

La perspectiva de género deberá progresivamente ser integrada en todos los ámbitos del quehacer universitario. Por perspectiva de género se entiende el conjunto de herramientas intelectuales que permiten analizar las relaciones entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas a fin de adoptar medidas para erradicar la discriminación y transformar las relaciones de subordinación y dominación histórica entre los géneros y las diversidades sexo-genéricas.

e. **Actuación diligente.**

Aquellas denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberán conllevar la actuación sin demora innecesaria por parte de la Universidad para investigar, sancionar y reparar adecuadamente a la víctima. Además, se deberán adoptar medidas para prevenir este tipo de situaciones y conductas.

f. **Inclusión.**

Se propiciará la participación plena y efectiva de mujeres y diversidades sexo-genéricas en todo el quehacer universitario, eliminando de manera progresiva las barreras culturales, económicas, sociales, estructurales y físicas que la impidan.

g. **Interseccionalidad.**

Se entenderá y valorará la diversidad de realidades sociales, políticas, económicas y culturales de quienes integran la comunidad universitaria respecto a su origen y trayectorias, y se reconoce la existencia de una diversidad de estructuras sociales entrecruzadas —más allá del género— que afectan las condiciones materiales de las personas, la construcción de sus subjetividades, y la discriminación institucional y no institucional que sufren a lo largo de su vida.

h. **Modelo educativo no sexista.**

Entendemos como educación sexista aquellas prácticas pedagógicas institucionales que desarrollan, mantienen, y profundizan estereotipos, sesgos de género y conductas discriminatorias en los procesos formativos. Por tanto, este principio contempla acciones que sean necesarias para eliminar estas prácticas y así alcanzar un modelo educativo que contribuya efectivamente en la superación de los estereotipos y sesgos de género.

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 9 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

9. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos son aspectos del quehacer universitario que se consideran fundamentales para el desarrollo, implementación y posterior evaluación de la Política Integral de Género y Diversidad, teniendo como marco los principios que la orientan y el logro de su objetivo general.

Estos ejes permitirán que la Política alcance a toda la actividad universitaria, definiendo metas y ámbitos de trabajo, los que pueden ser complementados y actualizados en base a su evaluación periódica y con los aportes que puedan surgir al interior de la comunidad universitaria.

a. **Comunidad universitaria libre de violencia de género.**

La Universidad asume un compromiso con la implementación progresiva de estrategias institucionales que permitan erradicar la violencia de género, prácticas de acoso sexual y discriminación.

Estas estrategias se valdrán de un modelo de prevención, acompañamiento, denuncia, investigación, sanción y reparación.

Lo anterior se efectuará en conformidad con cada una de las obligaciones que le asisten a la Universidad, en el marco de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

b. **Trayectoria laboral equitativa.**

La Universidad asume el compromiso de la eliminación progresiva de las brechas salariales y de desarrollo laboral y académico de las mujeres y las disidencias sexo-généricas. Además, asume el compromiso de generar acciones concretas de apoyo para trabajadoras y trabajadores que realizan tareas de cuidado, bajo la perspectiva de la corresponsabilidad, y la conciliación del trabajo y la familia.

c. **Formación y docencia con perspectiva de género.**

La Universidad asume el compromiso de la implementación progresiva de estrategias educativas que promuevan la formación en igualdad de género y no discriminación en la comunidad universitaria UNIACC. Estas estrategias buscan, por una parte consolidar la formación en igualdad de género y diversidad en la docencia, y por otra parte, el implementar acciones de sensibilización sobre prácticas pedagógicas con enfoque de género y a promover un diseño de actividades formativas acordes a los principios de esta Política, en particular, aquellos de igualdad de género y educación no sexista, con el fin de erradicar de los procesos de enseñanza-aprendizaje la reproducción de los estereotipos de género y asegurar el respeto por la identidad de género y orientación sexual de cada persona.

d. **Generación de conocimiento con enfoque de género.**

La Universidad asume el compromiso de la implementación progresiva de estrategias orientadas a incorporar el enfoque de género en la investigación, innovación y

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 10 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

emprendimiento. Asimismo, se asume el desafío de desarrollar e implementar de acciones que faciliten y fortalezcan el acceso y la inserción de las mujeres en la generación de conocimiento, junto con la promoción e impulso a los estudios de género en los procesos de producción y transferencia del conocimiento.

e. Cultura de la no violencia de género.

La Universidad adopta como propio el desafío de generar condiciones que favorezcan una cultura de respeto a las diferencias de sexo-género, a fin de contribuir a una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria.

En cuanto a violencia de género, la Universidad se compromete a implementar un modelo de prevención y reparación a las personas afectadas por esta, y un modelo con medidas sancionatorias y acciones que permitan mantener un ambiente educativo seguro, en el marco de la Ley N° 21.369.

Además, se compromete a que toda actuación institucional se haga resguardando la autonomía de quien denuncia y evitando la revictimización y victimización secundaria; por medio de procedimientos transparentes e informados, que resguarden la dignidad de las personas, la igualdad ante la norma y las demás garantías del debido proceso, en el marco de los protocolos y reglamentos elaborados, evaluados y modificados teniendo en consideración las legítimas inquietudes que surjan de la comunidad.

f. Vinculación con el medio con perspectiva de género.

La Universidad impulsará la incorporación progresiva del enfoque de género en las actividades de vinculación con el medio. Esto considera establecer vínculos con las organizaciones de la sociedad civil, la comunidad universitaria activa y las personas egresadas, en el marco de la adopción de perspectiva de género y respeto por la diversidad sexual, y erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

g. Comunicaciones para la igualdad y no reproducción de estereotipos de género.

La Universidad impulsará acciones efectivas para avanzar progresivamente en la incorporación de un enfoque de género en las actividades de comunicación y difusión universitaria, con el propósito de evitar la reproducción y normalización de estereotipos de género y violencia simbólica. Asimismo, promoverá la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.

Estas involucran a las comunicaciones oficiales de la institución, la creación de información y contenido para públicos externos e internos, así como a la propia red de medios de la Universidad.

h. Infraestructura y seguridad.

La Universidad favorecerá la implementación de medidas que permitan contar con una infraestructura incluyente y campus que acoja la diversidad de las personas que integran la comunidad educativa, colocando al centro sus derechos y bienestar, y que fomente la corresponsabilidad en los cuidados del medio. La infraestructura deberá

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 11 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

orientarse a la construcción espacios seguros para la comunidad universitaria, libres de discriminación y violencia.

i. Análisis institucional.

La Universidad generará estrategias transversales que fortalezcan la generación de información relevante acerca de los avances y desafíos, en relación a brechas, desigualdades en materia de género.

Esta información será un insumo fundamental para la gestión de las distintas áreas de la universidad que permita la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos y propósitos de esta Política.

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA (MONITOREO Y EVALUACIÓN)

A fin de medir los avances y desafíos en la implementación de la Política Integral de Género y Diversidad, se desarrollarán instrumentos que generen indicadores específicos por cada uno de los ejes estratégicos. Estos indicadores serán anuales y permitirán dar un seguimiento sistemático a las acciones ejecutadas en el marco de esta Política, a fin de garantizar la coherencia, efectividad y pertinencia de las acciones en relación con los compromisos contenidos en dichos ejes. Estos indicadores darán lugar a un informe que se confeccionará anualmente y será remitido a las autoridades de la universidad y se publicará en el sitio web institucional.

Cada 3 años se realizará una evaluación exhaustiva, tanto de los indicadores específicos de cada eje estratégico de la Política, como del impacto y pertinencia de sus disposiciones. El objetivo de esta evaluación es definir planes de trabajo e introducir mejoras y actualizaciones a la Política, en función de una revisión de las acciones implementadas, sus resultados y el contexto social, político y cultural en el que se encuentre inmerso la Universidad.

	Dirección de Género y Diversidad	Fecha versión aprobada: Revisión: Página 12 de 12
	Política Integral de Género y Diversidad	Aprobado por: Rectoría

ANEXOS:

- Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
- Circular N° 1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior, que da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley 21.369.

Preparado por: María Josefina Cabrera Gómez Directora de Género y Diversidad	Revisado por: Comité de Género y Diversidad	Aprobado por: Karin Chinchón Osorio Secretaria General	Aprobado por: Fernando de la Jara Goyeneche Rector
Fecha: 20-junio-2022	Fecha: 29-junio-2022	Fecha: 05-julio-2022	Fecha: 09-sept.-2022