

DECRETO DE RECTORÍA N° 88 / 2026
REF: APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD Y DEROGA DECRETO QUE
INDICA
Santiago, 7 de mayo de 2026

VISTOS:

- a) La Ley N° 21.091 sobre Educación Superior;
- b) La Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior;
- c) Los Estatutos de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC;
- d) El Reglamento Orgánico de la Universidad;
- e) El Decreto de Rectoría N° 22 de fecha 09 de septiembre de 2022, que aprueba la Política de Género y Diversidad de la Universidad;
- f) El acuerdo del Consejo Superior, adoptado en sesión de fecha 13 de mayo de 2026;
- g) Las facultades que corresponden al Rector conforme a la normativa institucional vigente;

CONSIDERANDO:

- Que, la Universidad UNIACC ha asumido el compromiso de promover una comunidad universitaria libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 21.369.
- Que, la Política de Género y Diversidad aprobada mediante Decreto de Rectoría N° 22/2022 establece la necesidad de su revisión periódica, con el objeto de asegurar su pertinencia, eficacia y adecuación a los estándares institucionales y regulatorios vigentes.
- Que, en el marco del proceso de evaluación periódica de la Política de Género y Diversidad, la Universidad ha llevado a cabo su revisión y actualización, culminando en el año 2026 con la formulación de una versión perfeccionada del referido instrumento.
- Que, la actualización de la política permite fortalecer el enfoque institucional en materia de prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, incorporando una perspectiva integral, transversal y acorde a las necesidades de la comunidad universitaria.
- Que, el Consejo Superior ha tomado conocimiento y otorgado su aprobación a la Política Integral de Género y Diversidad en sesión de fecha 13 de mayo de 2026.
- Que, corresponde al Rector aprobar mediante decreto las políticas institucionales de carácter general y transversal.

DECRETO:

APRUÉBASE la actualización de la Política Integral de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC, cuyo texto se adjunta al presente decreto y se entiende formar parte integrante del mismo.

DERÓGASE el Decreto de Rectoría N° 22 de fecha 09 de septiembre de 2022, que aprobó la Política de Género y Diversidad de la Universidad UNIACC.

ENCÁRGASE a la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión la implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la Política aprobada, en coordinación con las unidades académicas y administrativas pertinentes.

DISPÓNESE que la Política Integral de Género y Diversidad deberá ser objeto de evaluación periódica, conforme a los mecanismos establecidos en el propio instrumento.

VIGENCIA. El presente decreto entrará en vigencia a contar de la fecha de su dictación.

COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.


CARLOS BARRÍA ROMÁN
RECTOR




JAIME SANTA MARÍA CUEVAS
SECRETARIO GENERAL



Política Integral de Género y Diversidad (Actualización)

Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC

2026

I. INTRODUCCIÓN

La presente actualización de la política obedece al compromiso institucional de realizar una revisión cada tres años de su impacto y pertinencia. Este proceso de mejora continua se fundamenta en las actividades triestamentales que han permitido ajustar las acciones de prevención a las reales necesidades de la comunidad universitaria. La Universidad asume como propio el desafío de evitar toda clase de violencia, acoso sexual y discriminación, promoviendo transformaciones culturales que permeen su quehacer y las formas de relacionarse de sus integrantes.

II. ANTECEDENTES

Bajo la supervigilancia de la Superintendencia de Educación Superior y en consonancia con las disposiciones de la Ley N° 21.369, la Universidad ha mantenido un proceso de mejora continua de sus modelos de prevención, reparación, investigación y sanción. Durante los últimos años, la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión ha realizado diversas actividades, tales como protocolos, charlas y talleres, e intervenciones.

El objeto de estas acciones ha sido perfeccionar los mecanismos institucionales y continuar fomentando la cultura de equidad desde las reales necesidades de la comunidad universitaria. En este ámbito, resulta especialmente significativo el trabajo permanente del Comité de Género, Diversidad e Inclusión como órgano consultivo y de amplia representación, cuya labor ha sido fundamental para validar los avances y asegurar que la política responda fielmente a la diversidad de la comunidad.

III. DEFINICIONES INSTITUCIONALES

a. Misión

La Universidad UNIACC, como organismo de conocimiento y formación profesional, en su preocupación constante por el bienestar de sus integrantes 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.

b. 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.

c. Valores

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

IV. MISIÓN, VISIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

a. Misión

La Dirección de Género, Diversidad e Inclusión tiene como misión crear un espacio seguro y libre de discriminación, elaborando y difundiendo la presente Política Integral y velando por una enseñanza que valore la equidad y el respeto a la diversidad. Por tanto, el objetivo es promover un trato igualitario mediante acciones transversales y abordar de manera preventiva las situaciones 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.

b. 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.

c. Funciones

- Implementar y monitorear las labores de prevención contempladas en la Ley N° 21.369.
- Promover acciones de sensibilización, información, capacitación, formación y educación sobre temáticas de género, diversidad y derechos humanos.
- Fortalecer la convivencia respetuosa y promover 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, la violencia y la discriminación de género.

V. OBJETIVO ESTRATÉGICO

El objetivo estratégico de la Política Integral de Género y Diversidad de la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación – UNIACC es evitar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promoviendo relaciones igualitarias y transversalizando el enfoque de género en todo el quehacer universitario para alcanzar la igualdad sustantiva y un sello de igualdad en la formación académica.

VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Proteger los derechos humanos de grupos históricamente discriminados, como mujeres y personas LGBTIQ+.

b. Igualdad y no discriminación.

Reafirmar que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, eliminando barreras basadas en género u orientación sexual.

c. Comunidad universitaria libre de violencia de género.

Velar por la seguridad de la vida universitaria, reconociendo la violencia de género como una manifestación de desigualdad de poder.

VII. ALCANCE DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La presente política involucra a toda la comunidad universitaria: estudiantado de pregrado, postgrado, posítulo y formación continua, en cualquiera de las modalidades, sea presencial, semipresencial o virtual, así como el profesorado, colaboradoras, colaboradores y autoridades, contratistas y subcontratistas.

Es decir, alcanza a todas aquellas personas que tienen un vínculo funcional con la Universidad y aborda todos los procesos académicos y de gestión.

VIII. ROLES Y LINEAMIENTOS PARA LAS UNIDADES INSTITUCIONALES

Para asegurar la efectividad de esta política, se establecen roles y responsabilidades para las unidades encargadas de su ejecución:

a. Rectoría

En su calidad de máxima autoridad institucional tiene la responsabilidad de proporcionar los lineamientos, orientaciones y bases para el desarrollo de la presente política. Sus principales funciones incluyen:

- Aprobar la Política Integral de Género y Diversidad: Así como sus respectivas actualizaciones, asegurando su alineación con la misión y visión Institucional y los objetivos estratégicos que se establecen en el Plan Estratégico Institucional.
- Promover una cultura institucional de respeto y no discriminación: Fomentar, de manera permanente la implementación de la Política para la optimización y mejora continua de las actividades Institucionales.

b. Dirección de Género, Diversidad e Inclusión

Creada con carácter de unidad funcional dependiente de Rectoría. Sus lineamientos de acción incluyen:

- Gestión y Coordinación: liderar la actividad institucional preventiva relativa al mandato de la Ley N° 21.369.
- Elaboración y Difusión: diseñar y dar a conocer la política integral y sus distintos protocolos, velando por una enseñanza no sexista.
- Articulación Interna: coordinar a las distintas unidades académicas y administrativas que deban intervenir.
- Ejecución de Acciones: implementar protocolos, charlas, talleres e intervenciones orientadas a la prevención, sensibilización y formación de la comunidad.

c. Comité de Género, Diversidad e Inclusión

Este organismo constituye una pieza clave para la validación y consulta de las acciones institucionales.

- Órgano Consultivo: actúa como espacio de consulta para la revisión de acciones de trabajo y la evaluación de la política integral.
- Representatividad: asegura que las inquietudes de los distintos estamentos sean consideradas, garantizando que las decisiones se tomen desde una perspectiva participativa y representativa.

d. Otras Unidades y Direcciones

Todas las unidades de la Universidad deben colaborar coordinadamente con la Dirección de Género, Diversidad e Inclusión para garantizar el adecuado funcionamiento institucional y la transversalización de la perspectiva de género en sus áreas de competencia.

IX. 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, independientemente de su género-sexo. La igualdad de género se entiende como el goce y ejercicio efectivo de los derechos, independientemente 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-genéricas 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 la violencia de género ejercida a través de sus diversas manifestaciones.

c. No discriminación.

Consiste en la prohibición de realizar conductas discriminatorias en la comunidad universitaria, adoptando las medidas necesarias para evitar 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 ser progresivamente 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 evitar la discriminación y transformar las relaciones de subordinación y dominación histórica entre los géneros y las diversidades sexo-genéricas.

e. Inclusión.

Se propiciará la participación plena y efectiva de todos los actores institucionales en el quehacer universitario, eliminando de manera progresiva las barreras culturales, económicas, sociales, estructurales y físicas que la impidan.

f. 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.

g. Modelo educativo que valora la equidad y el respeto a la diversidad.

Creemos en el valor intrínseco de cada persona. Promovemos relaciones basadas en la equidad, la inclusión activa y el bienestar integral de todas las personas que forman parte de nuestra comunidad. El respeto a la diversidad humana es el fundamento de una convivencia ética, plural y responsable.

X. 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 de estrategias institucionales que eviten toda forma de violencia de género, prácticas de acoso sexual y discriminación. Lo anterior se efectuará en conformidad con cada una de las obligaciones que le asisten a la Universidad en el marco 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.

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-genéricas. Además, asume el compromiso de generar acciones concretas de apoyo para colaboradoras y colaboradores 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 implementar progresivamente estrategias institucionales que promuevan la formación en igualdad de género y no discriminación para toda la comunidad universitaria. Estas estrategias buscan, por un lado, consolidar la formación en igualdad de género y diversidad en la docencia y, por otro, implementar acciones de sensibilización sobre prácticas pedagógicas con enfoque de género y 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 eliminar 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 implementar progresivamente estrategias institucionales destinadas a incorporar el enfoque de género en la investigación, innovación y emprendimiento. Asimismo, velará por la implementación de acciones que fortalezcan el acceso y la inserción de las mujeres en la generación de conocimiento, junto con promover 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.

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 prevención de la violencia de género en todas sus formas.

g. Comunicaciones institucionales y promoción del respeto.

La Universidad promoverá la adopción progresiva de buenas prácticas en las actividades de comunicación y difusión institucional, con el propósito de favorecer un lenguaje respetuoso, evitando la reproducción de estereotipos, prejuicios o cualquier forma de comunicación que pueda afectar la dignidad de las personas o propiciar situaciones de discriminación.

Estas acciones comprenderán las comunicaciones institucionales, la elaboración y difusión de información y contenidos dirigidos a públicos internos y externos, así como los distintos medios y canales oficiales de comunicación de la Universidad.

h. Infraestructura y seguridad.

La Universidad favorecerá la implementación de una infraestructura incluyente y de espacios que acojan la diversidad de las personas que integran la comunidad educativa, poniendo al centro sus derechos y bienestar, y fomentando la corresponsabilidad en los cuidados del entorno. La infraestructura deberá propender a construir espacios seguros para toda 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 brechas, desigualdades y avances en materia de género. Este material será un insumo para la gestión de las distintas áreas de la Universidad que favorezca la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos y propósitos de esta política.

XI. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA (MONITOREO Y EVALUACIÓN)

Cada 3 años se realizará una evaluación del impacto y pertinencia de las disposiciones de esta política, con el fin de definir nuevos planes de trabajo e introducir las mejoras necesarias según el contexto social y las necesidades levantadas por el Comité de Género, Diversidad e Inclusión.