



# **POLÍTICA EN CONTRA** del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género



Universidad de  
**los Andes**

Elaborado por: Universidad de los Andes  
Septiembre de 2022

# I. MISIÓN Y VALORES QUE INSPIRAN A LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

---

La Universidad de los Andes es una institución de Educación Superior nacida para profundizar en el conocimiento de todos los ámbitos del saber y contribuir a la formación integral de sus estudiantes. Desea siempre promover el diálogo académico, el trabajo bien hecho y el afán de servicio a la sociedad, así como irradiar un modo de vida coherente con las enseñanzas de la Iglesia Católica.

En ese marco, la Universidad de los Andes tiene como fin específico elaborar una síntesis orgánica y universal de la cultura humana, que integre la dispersión de las especialidades en la unidad radical de la verdad, iluminada y vivificada por la fe católica. Por acuerdo de sus organizadores, la Universidad cuenta con la garantía moral de la Prelatura de la Santa Cruz y Opus Dei en lo que se refiere a la formación cristiana que se ofrece a todas las personas que integran la Universidad, y a la atención espiritual de quienes libremente la soliciten.

En ese sentido, los valores fundamentales que inspira a la Universidad son la búsqueda y compromiso con la verdad; la armonía de fe y razón; el aprecio por la dignidad humana; la libertad y responsabilidad personal; el espíritu de servicio; el trabajo bien hecho; la unidad y vocación de permanencia.

La búsqueda de la verdad se realiza a través del dialogo interdisciplinar, que presupone el respeto a la dignidad de las personas por encima de las ideas que ellas sustenten, y la noble aceptación de la crítica intelectual.

La Universidad se funda así en una visión del ser humano y de la sociedad acorde con la ley moral natural y la fe cristiana.

La Universidad busca y promueve que el desarrollo de sus labores propias, en pos de sus objetivos últimos se realice en un ambiente de cordialidad, confianza y respeto mutuo. Esto supone un buen clima universitario en que prime la delicadeza y la empatía en las relaciones con los demás y la comunicación fluida entre todos sus miembros.

## II. CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

---

En consonancia con lo anterior y con la finalidad de cumplir con las exigencias del artículo 3º de la Ley N°21.369, de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la Universidad de los Andes en un proceso amplio y colaborativo que se enuncia más adelante ha elaborado la presente política con pleno respeto a los valores que la inspiran.

Esta política en contra del acoso sexual, violencia y discriminación de género (en adelante la “Política”) tiene como objeto prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas de estas conductas, con el objetivo de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con prescindencia del sexo, de la identidad de género u orientación sexual de cada persona.

De conformidad con las exigencias de la Ley, esta Política se ha construido a través de mesas de trabajo de carácter participativo, paritario de hombres y mujeres y con la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes y con pleno respeto a los principios y valores que conforman el ideario institucional de la Universidad.

En este sentido, y sujetándose al mandato legal para la construcción de la presente Política, la Universidad de los Andes consideró en el debate especialmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém do Pará” y la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de la Organización de Naciones Unidas.

### III. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

---

En el marco de la misión y valores de la Universidad y de los tratados internacionales antes señalados, y con la aspiración de que la comunidad de la Universidad de los Andes cuente con un ambiente seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se definieron como principios inspiradores de la presente Política, los siguientes:

- a) la dignidad inviolable de la persona humana y el necesario respeto que ella exige;
- b) la libertad del ser humano para dirigirse por sí mismo hacia el bien, de acuerdo con su conciencia;
- c) la no discriminación arbitraria;
- d) la no violencia;
- e) la atención, protección y reparación de víctimas;
- f) la equidad en el trato;
- g) la igualdad de oportunidades;
- h) la transparencia;
- i) el enfoque preventivo y formativo.

En este sentido, aspiramos a que la convicción del valor único e irrepetible de cada persona, lejos de quedar en una consideración teórica, se materialice en la Universidad de los Andes en una realidad viva, con un ambiente seguro, que favorezca el desarrollo de cada uno de los miembros que conforman la Universidad y que sea libre de toda forma de acoso, violencia y discriminación.

## IV. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

---

En virtud de lo dispuesto por la Ley y en el Oficio Circular N°1 del 2022, de la Superintendencia de Educación Superior, para los efectos de esta Política se emplearán las siguientes definiciones:

**a) Acoso Sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado<sup>1</sup>.

**b) Violencia de Género:** cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado<sup>2</sup>.

**c) Discriminación de Género:** toda distinción exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales<sup>3</sup>.

Para efecto de la letra b) y c), se entenderá por:

**Identidad de Género:** la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Numeral 1, punto 1.1., del Oficio Circular N°1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

<sup>2</sup> Numeral 1, punto 1.2., del Oficio Circular N°1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

<sup>3</sup> Numeral 1, punto 1.3., del Oficio Circular N°1, del 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.

<sup>4</sup> Artículo 1, inc.2, de la Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al derecho a la identidad de género.

**Expresión de Género:** la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Artículo 4, letra a), de la Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al derecho a la identidad de género.

## IV. MODELO DE PREVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

---

Con el propósito de que la Política contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de los Andes tenga un carácter activo y eficaz es indispensable que estos valores y principios se plasmen en acciones concretas. Con este objeto se procedió a elaborar dos modelos en conformidad con la Ley: un primer modelo de prevención de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y un segundo modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas.

La Universidad evaluará los modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación al año contado desde su implementación. Cumplido dicho plazo, revisará periódicamente la pertinencia y funcionamiento de los modelos.

### V.1. El Modelo de Prevención

La prevención de las conductas violentas, abusivas y discriminatorias de las personas constituyen un elemento esencial en la Universidad.

Es por ello que como comunidad universitaria se ha trabajado en un diagnóstico específico en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como también en medidas evaluables que estén permanentemente orientadas a la prevención. La Universidad asume el compromiso de dar difusión y sensibilizar en estas materias, contribuyendo a la formación de los alumnos, funcionarios y académicos a través de cursos específicos.

Creemos que el conocimiento e identificación de conductas de acoso, violencia y discriminación de género, pueden ser un factor de protección y disminución de la ocurrencia de semejantes actos, generando una cultura institucional libre de estas amenazas.

Del trabajo participativo desarrollado para la elaboración de la presente política se relevó que la prevención debe ser compatible con las relaciones de confianza y los procesos formativos.



### **a) La situación en la Universidad de los Andes**

La construcción del presente Modelo de Prevención tomó como línea de base el diagnóstico elaborado participativamente por todos los estamentos de la Universidad de manera paritaria entre hombres y mujeres.

Como resultado de este trabajo se identificaron las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad. Cabe señalar que el diagnóstico consideró la información actualizada en estas materias y las experiencias compartidas por los participantes de las mesas de trabajo<sup>6</sup>.

### **b) Entre las medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se encuentran las siguientes:**

b.1.- Mantener información accesible respecto de la orgánica de la Universidad, y sus autoridades.

b.2.-- Mantener información de fácil acceso y actualizada relativa a las políticas, reglamentos, normativas, protocolos e instructivos que regulen las interacciones o dinámicas institucionales en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género y otras consideradas como factores de protección para su prevención o de promoción para la equidad de género.

b.3.- Mantener permanentemente información disponible respecto de los mecanismos confidenciales de denuncia.

b.4.- Velar por una adecuada infraestructura del Campus Universitario orientada a la prevención.

b.5.- Gestionar adecuadamente los espacios físicos al interior del campus con una orientación a la prevención.

b.6.- Fomentar la implementación de medidas respecto a procesos internos, procesos de reclutamiento y selección sin sesgo de género.

b.7.- Elaborar protocolos de prevención para situaciones especiales de riesgo.

---

<sup>6</sup> Ver Anexo N°1.

**c) De las actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género**

La Universidad de los Andes desarrollará campañas comunicacionales permanentes con el objeto de propender a erradicar las conductas que causan el acoso sexual, violencia y discriminación de género a través de procesos de información, sensibilización y formación de actitudes, habilidades y buenas prácticas.

La prevención del acoso sexual y de la discriminación de género se abordará a través de talleres, coloquios y campañas de información y reflexión acerca de las causas y consecuencias de este problema, de modo de contribuir a su erradicación.

En relación con las actividades consideradas de riesgo, se implementarán campañas especiales, orientadas a establecer medidas de prevención para enfrentar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en actividades consideradas de riesgo.

**d) Respecto al desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización**

La Universidad de los Andes impartirá cursos que aborden las temáticas sobre el respeto a la dignidad de la persona, igualdad de oportunidades, derechos humanos, violencia y discriminación de género para sus funcionarios y académicos.

Los planes curriculares de los alumnos abordarán las temáticas relativas a la formación sobre el respeto a la dignidad de la persona, igualdad de oportunidades, derechos humanos, violencia y discriminación de género.

La Universidad velará por la inclusión de esta política en las normativas y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, y en los procesos de inducción a sus estudiantes, personal académico y administrativo.

**e) Unidad de Prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género**

La Subdirección de Bienestar, correspondiente a la Dirección de Vida Universitaria será la encargada de la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. En este rol participarán el Subdirector (a) de Bienestar, el

Subdirector (a) de Cultura Corporativa, el Director (a) de Personas y el Jefe (a) de formación docente, o quienes los subroguen o reemplacen.

Esta unidad será responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género.

## Modelo de **Prevención**

Unidad de Prevención	Integración	Responsable de Implementar
<p>Subdirección de Bienestar</p> <p>Dependiente de la Dirección de Vida Universitaria</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subdirector (a) de Bienestar.</li> <li>2. Subdirector (a) de Cultura Corporativa.</li> <li>3. Director (a) de Personas.</li> <li>4. Jefe (a) de Formación Docente.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medidas evaluables de prevención de riesgos. Asegurar espacios libres de abuso, violencia y discriminación.</li> <li>2. Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información.</li> <li>3. Programas permanentes de capacitación.</li> <li>4. Programas de inducción institucional.</li> </ol>

### V.2. El modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas

#### a) Cuestiones generales

La construcción del modelo de investigación y sanción tiene como punto de partida la identificación de conductas específicas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, precisando las sanciones, en función de la gravedad de los hechos, y de las circunstancias agravantes y atenuantes que deban considerarse para los efectos de establecer las responsabilidades correspondientes.

Nuestra Universidad cuenta con Reglamentos y Normativa en los que se recogen el modelo de investigación y sanción, y que corresponden a los siguientes:

- i. Normativa contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
- ii. Reglamento Alumno de Pregrado.
- iii. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En cada uno de estos Reglamentos y Normativas se consideraron los siguientes aspectos:

- Procedimientos especiales de denuncia e investigación conforme las normas del debido proceso, y basados en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
- Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas.
- Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia o discriminación de género, durante la investigación.
- Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la protección de los derechos humanos, en especial de la intimidad, de las posibles víctimas.
- Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.
- Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación.

**b) La investigación y sanción contemplada en los Reglamentos y la Normativa antes citadas se pueden sintetizar en los siguientes esquemas:**

## Modelo de Sanción

Si ambos involucrados son:	Normativa y Procedimiento Aplicable	Contenido
Alumno o Alumna de Pregrado de la Universidad	Reglamento del Alumno de Pregrado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedimientos de denuncia e investigación.</li> <li>2. Órganos competentes: Fiscal, Defensor, Juez, Comisión Disciplinaria.</li> <li>3. Medidas de protección, apoyo y reparación a las víctimas.</li> <li>4. Confidencialidad y reserva.</li> <li>5. Medidas de desarrollo y avance de la investigación.</li> <li>6. Garantía de acceso a las piezas de investigación.</li> </ol>

## Modelo de Sanción

Si los involucrados son:	Normativa y Procedimiento Aplicable	Contenido
<p>1.-Alumno(a) de Pregrado y Alumno(a) de Postgrado de la Universidad, o</p> <p>2.-Alumno(a) de Pregrado y personal con contrato de trabajo con la Universidad (académicos, investigadores o administrativos),o</p> <p>3.-Alumno(a) de Postgrado de la Universidad y personal con contrato de trabajo con la Universidad (académicos, investigadores o administrativos)</p>	<p>Normativa contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definiciones.</li> <li>2. Procedimientos de denuncia e investigación.</li> <li>3. Órganos competentes: Dirección Jurídica y Comisión Investigadora.</li> <li>4. Medidas de protección, apoyo y reparación a las víctimas.</li> <li>5. Confidencialidad y reserva.</li> <li>6. Medidas de desarrollo y avance de la investigación.</li> <li>7. Garantía de acceso a las piezas de investigación.</li> </ol>

## Modelo de Sanción

Si ambos involucrados son:	Normativa y Procedimiento Aplicable	Contenido
<p>Personal con contrato de trabajo con la Universidad (sean académicos, investigadores o administrativos).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.</li> <li>2. Código del Trabajo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definiciones.</li> <li>2. Procedimientos de denuncia e investigación.</li> <li>3. Órganos competentes: Comisión Investigadora e Inspección del trabajo.</li> <li>4. Medidas de protección, apoyo y reparación a las víctimas.</li> <li>5. Confidencialidad y reserva.</li> <li>6. Medidas de desarrollo y avance de la investigación.</li> <li>7. Garantía de acceso a las piezas de investigación.</li> </ol>

### c) De la difusión y conocimiento del modelo de Investigación, sanción y reparación

La Universidad mantendrá disponibles en su sitio web institucional la información relacionada a esta política, reglamentos, normativas y modelos, de forma visible y de fácil acceso.

Se propenderá a la adecuación de las normas universitarias y reglamentarias en orden a la tipificación y sanción del acoso, de la violencia y la discriminación de género y de los procedimientos para su denuncia y adecuada investigación.

La institución asume el compromiso de brindar asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas.

#### **d) De las medidas reparatorias**

Se entenderán como medidas de reparación aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia, y la discriminación de género.

La Universidad de los Andes adoptará las medidas necesarias para propender a tal reparación mediante los mecanismos que contribuyan a mitigar el dolor o sufrimiento, desagraviar a las víctimas, enmendando, corrigiendo y remediando los efectos de las conductas causantes, según sea el caso, procurando restablecer su dignidad y autonomía, configurando un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos en la comunidad universitaria.

Las medidas reparatorias contempladas en los respectivos reglamentos y en la Normativa, considerarán entre otras:

- la aceptación y/o reconocimiento del daño causado;
- la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- acciones de seguimiento para retomar actividades de manera similar a la situación original de la víctima;
- estrategias de intervención para restablecer el entorno;
- medidas e iniciativas para evitar la reiteración de situaciones de acoso, violencia o discriminación de género ya sea con la persona agresora en particular o de modo preventivo general en la casa de estudio.

La Universidad facilitará las condiciones para que estas medidas sean tomadas de mutuo acuerdo entre los involucrados y, si esto no fuera posible, adoptará las medidas que se consideren más adecuadas al momento de resolver el respectivo procedimiento.

La Universidad, por medio de la unidad de investigación y sanción, de protección y reparación, implementará mecanismos que contemplen según el caso apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad universitaria afectados por los hechos denunciados.

#### **e) De la Unidad de investigación y sanción, y de protección y reparación de las víctimas**

La Unidad de investigación y sanción, y de protección y reparación de las víctimas, dependerá de la Secretaría General y estará conformada por: el Director (a) jurídico (a) y al menos 2 consejeros (as) expertos, uno de ellos en derechos humanos y perspectiva de género, y otro en protección y reparación de las víctimas.

Esta unidad será responsable de garantizar que se lleve a cabo la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación de víctimas. Se encargará de supervisar el funcionamiento de los órganos dotados de independencia con competencia especial para investigar y sancionar dichas conductas.

## **ANEXO N°1**

### **I.- Diagnóstico Institucional y Datos de Diagnóstico UANDES**

La construcción del Modelo de Prevención se fundó en el diagnóstico elaborado participativamente por todos los estamentos de la Universidad de manera paritaria entre hombres y mujeres.

Como resultado de este trabajo se identificaron las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad. Cabe señalar que el diagnóstico consideró la información actualizada en estas materias y las experiencias compartidas por los participantes de las mesas de trabajo.

Las actividades, procesos o interacciones que se levantaron con mayor riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género fueron las siguientes:

- En el área de la salud, específicamente en los campos clínicos; la interacción entre alumnos; entre alumnos y pacientes; así como también entre alumno y personal del centro asistencial.
- En las instancias y espacios académicos: reuniones entre profesores y alumnos; violencia verbal entre alumnos y profesores; trabajos grupales; relación profesor ayudante y asesores universitarios.
- Actividades de extensión: como eventos científicos o académicos fuera de la Universidad.
- Actividades extracurriculares: como viajes, misiones o trabajos; fiestas y actividades de esparcimiento que tengan lugar fuera de la Universidad.; fonda Universitaria, entre otros.
- Actividades en general en que participen personas de la Universidad que tengan asimetría de poder.
- Uso de redes sociales y canales en línea.
- En relación con la infraestructura se identificaron lugares que son más propicios para que se desarrollen estas conductas, como son: camarines, lugares cerrados y sin luz; laboratorios, etc.
- Con motivo de la ayuda al alumnado discapacitado o con dificultades de salud.

Por último, la implementación de la política, reglamentos y normativas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, su seguimiento y evaluación estarán a cargo de una mesa de trabajo, triestamental y paritaria, que revisará periódicamente su adecuación a la realidad universitaria.

Entre las medidas y factores protectores, que surgieron del trabajo participativo se encuentran las siguientes:

1.- Mantener información accesible respecto a la orgánica de la Universidad:

- Claridad de quiénes son las autoridades y dónde encontrarlas.
- Unidad de Bienestar.
- Apoyo Psicoeducativo.
- Asesoramiento Universitario.
- Capellanía Universitaria.
- Cultura Corporativa
- Dirección Jurídica.
- Fiscalía
- Defensoría de Estudiantes.
- Denuncia confidencial y de fácil acceso.

2.- En relación con la infraestructura del Campus Universitario:

- Espacios abiertos.
- Oficinas con puertas transparentes.
- Casinos, cafeterías, baños y otros espacios compartidos por todos los estamentos.
- Camarines de hombres y mujeres distanciados entre sí y con su respectivo encargado.
- Iluminación adecuada del Campus y sus accesos.
- Contar con número suficiente de guardias de seguridad en el Campus.

3.- Respecto a los Proceso Internos:

- Procesos de Reclutamiento y selección sin sesgo de género.
- Procesos administrativos internos sin sesgo de género.



## II.- Datos en relación con la paridad de género en la Universidad

Consejos			
Carrera	Hombres	Mujeres	Total
Ingeniería Comercial	3	1	4
Comunicaciones	2	3	5
Derecho	3	1	4
Facultad de Educación	1	3	4
Educación de Párvulos	0	2	2
Pedagogía Básica	0	3	3
Pedagogía Media para Licenciados	0	2	2
Pedagogía Básica Bilingüe	0	2	2
Pedagogía Media en Religión	1	1	2
Enfermería	0	3	3
Obstetricia y Puericultura	1	2	3
Facultad Humanidades	1	3	4
Filosofía	3	0	3
Historia	0	2	2
Literatura	3	0	3
Ingeniería Civil	3	1	4
Escuela de Postgrado Medicina	0	3	3
Fonoaudiología	1	2	3
Kinesiología	2	2	4
Medicina	3	1	4
Nutrición y Dietética	0	3	3
Terpia Oculpacional	0	3	3
Odontología	2	2	4
ADS	0	5	5
Psicología	0	4	4
Programas de Bachillerato	2	2	4
TOTAL	31	56	87
	36%	64%	100%

<b>Decanos</b>			
<b>Carrera</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Ingeniería Comercial		1	1
Facultad de Comunicaciones	1		1
Derecho	1		1
Facultad de Educación	1		
Facultad de Enfermería y Obstetricia		1	1
Facultad de Filosofía y Humanidades	1		
Ingeniería Civil	1		1
Facultad de Medicina	1		1
Odontología	1		1

TOTAL	7	2	9
	78%	22%	100%

<b>Directores</b>			
<b>Carrera</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Educación de Párvulos		1	1
Pedagogía Básica		1	1
Pedagogía Media para Licenciados		1	1
Pedagogía Básica Bilingüe		1	1
Pedagogía Media en Religión		1	1
Enfermería		1	1
Obstetricia y Puericultura		1	1
Filosofía	1		1
Historia	1		1
Literatura	1		1
Escuela de Postgrado Medicina		1	1
Fonoaudiología		1	1
Kinesiología		1	1
Medicina		1	1
Nutrición y Dietética		1	1
Terapia Ocupacional		1	1
ADS		1	1
Psicología		1	1
Programas de Bachillerato	1		1

TOTAL	4	15	19
	21%	79%	100%

<b>Directores y Decanos</b>			
<b>Carrera</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Ingeniería Comercial</b>		1	1
<b>Facultad de Comunicaciones</b>	1		1
<b>Derecho</b>	1		1
<b>Facultad de Educación</b>	1		
Educación de Párvulos		1	1
Pedagogía Básica		1	1
Pedagogía Media para Licenciados		1	1
Pedagogía Básica Bilingüe		1	1
Pedagogía Media en Religión		1	1
<b>Facultad de Enfermería y Obstetricia</b>		1	1
Enfermería		1	1
Obstetricia y Puericultura		1	1
<b>Facultad de Filosofía y Humanidades</b>	1		
Filosofía	1		1
Historia	1		1
Litertura	1		1
<b>Ingeniería Civil</b>	1		1
<b>Facultad de Medicina</b>	1		1
Escuela de Postgrado Medicina		1	1
Fonoaudiología		1	1
Kinesiología		1	1
Medicina		1	1
Nutrición y Dietética		1	1
Terapia Ocupacional		1	1
<b>Odontología</b>	1		1
ADS		1	1
Psicología		1	1
Programas de Bachillerato	1		1
<b>TOTAL</b>	11	17	28
	39%	61%	100%

