

**APRUEBA POLÍTICA DE IGUALDAD DE  
GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.**

**SANTIAGO, 16/08/2022 - 7834**

**VISTOS:** El D.F.L. N°149, de 1981, del Ministerio de Educación, que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile; la Ley N° 21.094, de 2018, sobre Universidades Estatales; el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.F.L. N°1/19.653, de 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; la Ley N°21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; la Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género; la Ley N° 20.609, que Establece Medidas contra la Discriminación; la Resolución Exenta N°948, de 2019, que aprueba el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y otras conductas discriminatorias; Resolución N° 1.116 de 2022 y sus posteriores modificaciones; La Resolución Exenta RA 323/4276/2021; las Resoluciones N°6 y 7, de la Contraloría General de la República; y los Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, o Principios de Yogyakarta.

**CONSIDERANDO:**

1.- Que, la Universidad de Santiago de Chile contempla entre sus objetivos la formación integral de personas para contribuir al bienestar de la sociedad y desarrollo del país en una sociedad global, labor que está guiada por el principio de respeto a las personas, equidad de género, diversidad y pluralismo.

2.- Que, en la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en materia de Igualdad de Género ratificados por el Estado de Chile, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ratificada por el Estado de Chile (CEDAW), establece que *“se adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.”* Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención Belém do Pará, establece en su Artículo 6° *“el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basados en conceptos de inferioridad o subordinación”*. Asimismo, los Principios en relación con la Orientación

Sexual y la Identidad de Género, o Principios de Yogyakarta; establece que los Estados y sus instituciones deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el pleno disfrute del derecho de las personas a *“expresar la identidad o la personalidad, incluso a través de lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre o cualquier otro medio”*.

3.- Que, la Ley N°21.120, que *“reconoce y da protección al derecho a la identidad de género”*, establece como uno de sus principios que *“los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación”*.

4.- Que, la Ley N° 21.094 sobre universidades del Estado releva la equidad de género como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de estas universidades (Art.N°5) y, que por tanto, resulta totalmente incompatible con la misión de la Universidad cualquier tipo de práctica que atente contra la dignidad del estudiantado y personas pertenecientes a la comunidad universitaria, siendo especialmente inaceptable la discriminación por razones de género.

5.- Que, la Ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior, dispone en su artículo 1, que dichas instituciones promoverán *“políticas integrales orientadas 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.”*

6.- Que, esta Universidad ha suscrito el acuerdo de Compromisos de las Universidades del Estado en materia de Equidad de Género (2019), acordando, entre otras medidas, *“Avanzar hacia una política de igualdad de género común a todas nuestras universidades dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario”* (N°1).

7.- Que, la Universidad adscribe a los valores públicos señalados en la actual legislación sobre Educación Superior, y, en consecuencia, establece la Igualdad de Género como un eje transversal del Plan Estratégico Institucional 2020-2030, con el propósito de *“Liderar en temas de inclusión, igualdad de género y diversidad en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad”*.

8.- Que, en este contexto, es materia para esta institución de educación superior crear una *Política de Igualdad de Género y Diversidad* con el propósito de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la legislación nacional en el resguardo y avance de los derechos humanos de las mujeres y la discriminación por razones de género y, 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:**

**ARTÍCULO 1º:** Apruébese la Política de Igualdad de Género y Diversidad, que se presenta a continuación.

### **Presentación**

La Universidad de Santiago de Chile, como institución pública y estatal que permanentemente ha acompañado las transformaciones sociales y culturales del país, se planteó el desafío de elaborar una Política de Igualdad de Género y Diversidad que dé cuenta de su compromiso con la erradicación de las desigualdades, la discriminación y violencia de género, y con la promoción de relaciones más justas y respetuosas entre quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Las universidades públicas y estatales son instituciones clave para la profundización de la democracia y el desarrollo del país. Como espacios educativos por excelencia, están llamadas a eliminar la desigualdad y discriminación por razones de género en la sociedad, promoviendo transformaciones culturales que permeen sus estructuras, sus prácticas cotidianas y las formas de relacionamiento en los planteles.

Para cumplir con estos propósitos, la universidad desarrolla su quehacer en el marco de la normativa nacional e internacional vinculada al reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, al desarrollo progresivo de los mismos y al resguardo del principio de igualdad y no discriminación como pilar que garantiza la erradicación de las prácticas de exclusión.

Asimismo, adscribe al proceso estratégico de transversalización de género, apuntando a una transformación estructural de la organización universitaria, a fin de conseguir la igualdad material y sustantiva, y la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio de los derechos y oportunidades de todas las personas.

Reconoce la diversidad desde un enfoque interseccional, que considera las distintas formas de discriminación que interactúan y se superponen en relación al género y otras formas de exclusión y opresión vinculadas con las categorías de clase, edad, nacionalidad, situación migratoria, religión, pertenencia a un determinado pueblo indígena u originario, o situación de discapacidad, entre otras.

En este sentido, la Política de Igualdad de Género y Diversidad se erige como una herramienta fundamental que traza los desafíos y el compromiso de la comunidad de la Universidad de Santiago de Chile con estos propósitos.

## 1. Antecedentes

Desde hace una década, la Universidad de Santiago de Chile ha desarrollado un riguroso proceso institucional que sustenta la elaboración e implementación de la Política de Igualdad de Género y Diversidad que aquí se presenta.

Este proceso, que se inicia con el primer Estudio del ambiente estudiantil de género (2007), se instala con el Punto focal de género (2015) y se institucionaliza con la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (2018)<sup>1</sup>. Tales hitos nos han hecho una universidad pionera en instalar una institucionalidad de género a través de la creación de unidades especializadas, programas de sensibilización para una educación no sexista y de información en torno a las normativas que orientan las prácticas de la comunidad hacia una mejor convivencia, instalando un modelo de trabajo colaborativo con todos los estamentos, que nos ha otorgado legitimidad y eficacia en las iniciativas.

Destacada es también la incorporación, por primera vez, de la inclusión e igualdad de género como un eje transversal del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030, donde queda explícito el compromiso por fortalecer el principio de igualdad y no discriminación en un marco de protección y respeto de los derechos de las personas.

Otro hecho relevante de los últimos años ha sido la actualización del Estatuto Orgánico, documento rector en el que se asume como propio el principio de igualdad y no discriminación, promoviendo políticas e instrumentos con un enfoque de derechos humanos, inclusivo, no discriminatorio y que promueve la utilización de un lenguaje no sexista. Como parte de un proceso democratizador, el Estatuto también consigna la paridad de género para los órganos colegiados, fortaleciendo la normativa interna en materias de discriminación y violencia de género.

Durante el 2021 se implementó un proceso de diagnóstico institucional de las relaciones de género. Este estudio fue liderado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, a través de un trabajo participativo que involucró a toda la comunidad. Esta representación se realizó por medio de mesas de conversación, entrevistas virtuales y encuesta de opinión. En estas instancias se abordaron las brechas de género existentes, los principales avances en la materia registrados en los últimos años, así como los focos estratégicos de esta Política de Igualdad de Género y Diversidad.

Entre los principales resultados del diagnóstico institucional destaca la necesidad compartida de contar con una política que reconozca la diversidad de personas y el resguardo del principio de igualdad y no discriminación. El respeto a la identidad de género y la búsqueda de estrategias que aseguren una vida universitaria libre de violencia, también son elementos centrales para la comunidad.

La formación y capacitación con enfoque de género resulta también un asunto altamente convocante, en tanto se avizora como una herramienta necesaria, por una parte, para

---

<sup>1</sup> La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) de la Universidad de Santiago de Chile es la responsable de transversalizar y profundizar el enfoque de género en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia de pregrado y postgrado, investigación, desarrollo e innovación, vinculación con el medio y gestión universitaria. Desde 2020 depende orgánicamente de Prorectoría y ha conformado un equipo multidisciplinario que concentra su trabajo en las siguientes áreas: prevención de la discriminación y violencia de género y promoción de buenas prácticas, acompañamiento psicojurídico, institucionalidad de género, estudios, comunicaciones y ambiente físico. Para más información, visitar la página de la Dirección (<https://direcciondegenero.usach.cl/>) y sus plataformas digitales.

construir y transmitir el conocimiento y, por otra, para reconocer nuevos códigos culturales y desarrollar habilidades imprescindibles para el estudiantado de pregrado y postgrado, académicas, académicos, docentes y funcionariado.

Del diagnóstico se destaca además la alta valoración que la comunidad otorga al fortalecimiento de una institucionalidad que incorpora y enfrenta el desafío de abordar brechas y desigualdades de género. A su vez, se evidencian las expectativas y los variados retos pendientes para continuar promoviendo entre todas las personas que componen la Usach, relaciones igualitarias, sustentadas en valores éticos, democráticos y de justicia social.

Este análisis nos alerta que debemos superar la masculinización de determinadas carreras y la feminización de otras vinculadas con la división sexual del trabajo y las tareas domésticas y de cuidado; la subrepresentación de la diversidad de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones; las desigualdades en el desarrollo de la carrera estudiantil, funcionaria y académica; y las acciones discriminatorias hacia mujeres y diversidades sexuales como antesala a situaciones de hostigamiento y violencia de género, entre otras prácticas excluyentes.

El proceso institucional descrito coincide con la promulgación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior<sup>2</sup>, normativa que mandata al establecimiento de una política integral contra la violencia y discriminación de género, que incluya modelos de prevención, investigación y sanción construidos de manera participativa mandata a contar con una política integral contra la violencia y discriminación de género, que incluya modelos de prevención, investigación y sanción construidos de manera participativa.

Esta Ley, que se ajusta a los compromisos internacionales en derechos humanos suscritos por el Estado de Chile, viene a potenciar el trabajo sistemático realizado por nuestra institución para transversalizar la perspectiva de género, lo que se refleja en normativas que han movilizado significativos procesos culturales. Entre estas se cuentan: la normativa que autorizó el lenguaje no sexista en títulos y grados (2014); la normativa interna que reconoce el uso del nombre social respetando el derecho a la identidad de género de las personas (2018) y, de manera muy especial, la normativa institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, elaborada de manera triestamental (2017) y que fue actualizada también participativamente (2019).

En este contexto se presenta la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile, una hoja de ruta con orientaciones y líneas estratégicas mediante las cuales la comunidad universitaria se compromete a eliminar las desigualdades de género al interior de la institución, erradicar todas las formas de violencia por razones de género y asegurar la igualdad de oportunidades sin distinciones ni exclusiones. El desafío no es menor, pues implica subsanar las desigualdades estructurales e históricas que determinados grupos de personas han experimentado, haciendo primar la justicia social, el reconocimiento y la equilibrada representación en el espacio universitario.

---

<sup>2</sup> El miércoles 15 de septiembre entró en vigencia la Ley 21.369 fecha a partir de la cual las instituciones tendrán un año para implementar lo que dispone la normativa, que entiende el acoso sexual como una manifestación de violencia de género que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales.

En concordancia con el Plan Estratégico Institucional 2020-2030, la Política se materializa en un plan de acción que fortalece el enfoque de género en todos los ámbitos misionales del quehacer universitario: docencia de pre y postgrado, investigación, gestión y vinculación con el medio.

Invitamos a nuestra comunidad universitaria a hacer propia la Política de Igualdad de Género y Diversidad, a comprometerse con la erradicación de las violencias y discriminaciones por razones de género y con la participación en el trabajo articulado para conseguir relaciones igualitarias y respetuosas de las diferencias.

## **2. Definiciones institucionales**

### **a. Misión**

La Universidad de Santiago de Chile es una institución de educación superior pública, estatal y libre pensadora, heredera de una centenaria tradición, comprometida con la creación, preservación, difusión y aplicación del conocimiento para el bienestar de la sociedad a través del ejercicio docente, la investigación, innovación, vinculación con el medio y el desarrollo cultural y artístico.

Su misión es producir las condiciones, capacidades y oportunidades que posibiliten a las generaciones futuras hacerse cargo del avance del conocimiento, su transferencia y retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del país en una sociedad global.

En el cumplimiento de su quehacer institucional, la universidad trabaja con los más altos estándares de excelencia, innovación y pertinencia en un ambiente de respeto, libertad de pensamiento, diversidad e inclusión social; abriendo espacios de discusión y diálogo multidisciplinario y pluralista, aportando al desarrollo sostenible, la producción y transferencia de conocimiento y la formación integral de personas con espíritu crítico y reflexivo, fortalecimiento su capital cultural, compromiso social y comprensión del entorno regional, nacional e internacional.

### **b. Visión**

La Universidad de Santiago de Chile es una comunidad que se proyecta como referente nacional e internacional de la educación superior en el marco de las humanidades, el desarrollo científico, tecnológico y social de vanguardia, siendo reconocida por su excelencia, y la promoción de la equidad social, inclusión y pluralismo; al servicio de las necesidades del país y de la construcción de una sociedad democrática, justa y sostenible a nivel global.

### c. Principios

Excelencia	Libertad de pensamiento y expresión	Respeto a las personas	Diversidad y pluralismo
Cooperación	Orientaciones a las nuevas generaciones	Inclusión y responsabilidad social	Transparencia y probidad
Acceso al conocimiento	Participación	Equidad de género	Equidad social
Fomento al mérito	Sostenibilidad		

### 3. Objetivo estratégico

Promover relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en las áreas misionales, para asegurar la igualdad sustantiva entre quienes trabajan y estudian en esta institución, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica

### 4. Alcance

La Política de Igualdad de Género y Diversidad involucra a toda la comunidad universitaria: académicas y académicos, funcionarias y funcionarios, estudiantes de pregrado, postgrado y de postítulo. Es decir, alcanza a todas aquellas personas que tienen un vínculo funcional con la Universidad de Santiago de Chile y aborda todos los procesos de gestión universitarios.

### 5. Principios

La Política de Igualdad de Género y Diversidad se sustenta en tres principios fundamentales que actúan como marco de referencia y punto de partida para dar cumplimiento a la misión institucional:

- **Principio Número 1**

#### **Protección de los derechos humanos**

La Universidad de Santiago de Chile reconoce que existen personas y grupos de personas discriminadas de forma estructural e histórica, entre las que se encuentran la diversidad de mujeres y las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gay, bisexuales, personas trans, intersex, queer y otras) quienes viven en desigual condición social y material respecto a los hombres cisgénero.

A partir de lo anterior, asume su compromiso con la defensa y respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales, en tanto imperativos éticos y para el resguardo de la dignidad de las personas en base a los tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile, y con el desarrollo de acciones que permitan generar condiciones de igualdad para el pleno ejercicio y goce de los derechos.

- **Principio Número 2**

**Igualdad y no discriminación**

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

En virtud de ello, desarrollará políticas y acciones afirmativas que garanticen el acceso a las mismas oportunidades y trato para la diversidad de su población.

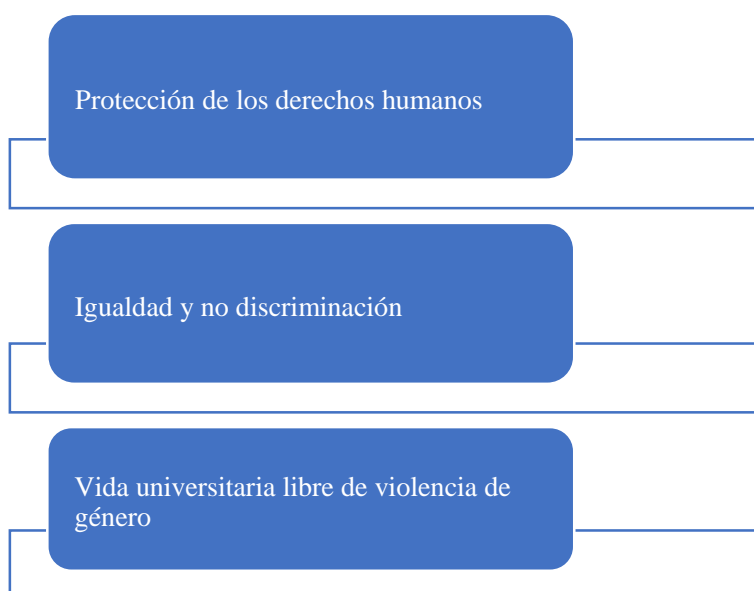
- **Principio Número 3**

**Vida universitaria libre de violencia de género**

La Política considera la violencia de género como una discriminación basada en estereotipos y una manifestación de la desigualdad de poder entre las personas, que afecta el ejercicio y goce de derechos en los ámbitos educativo y laboral, que impacta particularmente en las personas sobrevivientes, quienes ven restringidos el acceso a los servicios educativos que la universidad provee.

La Universidad de Santiago de Chile se compromete a eliminar todas las dimensiones de la violencia de género, garantizando la seguridad de la vida universitaria, haciendo primar la dignidad de las personas y el respeto a sus trayectorias.

**Principios de la Política de Igualdad de Género y Diversidad USACH**





## **6. Líneas estratégicas**

La Política de Igualdad de Género y Diversidad declara 12 líneas estratégicas que, en su conjunto, son ámbitos de trabajo prioritarios para la Universidad de Santiago de Chile:

- **Línea estratégica Número 1. Acceso equitativo**

Estrategias institucionales que fortalezcan el acceso equitativo de estudiantes a espacios de formación en pregrado, postgrado y otros, así como del personal académico y administrativo, garantizando el principio de igualdad y no discriminación.

- **Línea estratégica Número 2. Vida universitaria libre de violencia de género**

Estrategias institucionales que erradiquen toda forma de violencia de género, prácticas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación, promoviendo además el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista para contrarrestar la reproducción de estereotipos de género. Estas estrategias se valdrán de un modelo para abordar la violencia y discriminación de género en materia de prevención, acompañamiento, denuncia, investigación, sanción y reparación.

- **Línea estratégica Número 3. Formación en igualdad de género y diversidad**

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 un sello de formación en igualdad de género, diversidad y derechos humanos en la docencia de pre y postgrado. Por otro, la formación de las poblaciones funcionarias y académicas en estas materias para el trabajo universitario.

- **Línea estratégica Número 4. Conciliación y corresponsabilidad**

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. Este eje garantiza las condiciones para que la comunidad universitaria se integre de forma efectiva en las actividades académicas y laborales, compatibilizando la vida personal y el ejercicio de las labores de cuidado y familiares.

- **Línea estratégica Número 5. Participación y representación paritaria**

Estrategias institucionales que garanticen la igualdad de género en la representación y participación de las personas en los órganos de decisión, cargos de liderazgo y dirección de la universidad, respetando su orientación sexual, identidad y expresión de género.

- **Línea estratégica Número 6. Generación de conocimiento con enfoque de género**

Estrategias institucionales destinadas a incorporar el enfoque de género en la investigación científica, desarrollo, innovación y emprendimiento; y velar por la implementación de acciones que fortalezcan el acceso, la inserción y trayectoria científico-investigativa de mujeres, junto con promover los estudios de género en los procesos de producción y transferencia del conocimiento.

- **Línea estratégica Número 7. Condiciones laborales para la igualdad**

Estrategias institucionales respetuosas de los ciclos vitales de la comunidad universitaria que favorezcan las trayectorias y condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores en igualdad: acceso a trabajo digno y no precario, igualdad en las remuneraciones, salud y seguridad social

- **Línea estratégica Número 8. Vinculación con el medio para la igualdad**

Estrategias institucionales que integren un enfoque de género en las iniciativas de vinculación con el medio, sean estas con organizaciones, proyectos, metodologías de docencia, investigación, extensión y prestación de servicios que fomenten la democratización del conocimiento, la divulgación científica y la formación de una ciudadanía promotora de igualdad.

- **Línea estratégica Número 9. Comunicaciones para la igualdad**

Estrategias institucionales para incorporar un enfoque de género y derechos humanos en las iniciativas de comunicación y difusión universitaria, con el objeto de evitar la reproducción de estereotipos de género y violencia simbólica. Estas involucran a las comunicaciones institucionales, la generación de información y contenido para públicos internos y externos, documentación oficial, así como a la red de medios universitarios.

- **Línea estratégica Número 10. Infraestructura y seguridad**

Estrategias institucionales que favorezcan la implementación de una infraestructura incluyente y un campus que acoja la diversidad de las personas que integran la comunidad educativa, poniendo al centro sus derechos y bienestar, y que fomente la corresponsabilidad en los cuidados del entorno. La infraestructura debe propender a construir espacios seguros para toda la comunidad universitaria, libres de discriminación y violencia.

- **Línea estratégica Número 11. Fortalecimiento de institucionalidad**

Estrategias que fortalezcan la institucionalidad existente y promuevan el diseño de una orgánica de género descentralizada y participativa en la que, en conjunto con el desarrollo de dispositivos normativos, se dinamice el proceso estratégico de transversalización del enfoque de género en las áreas misionales y en el quehacer cotidiano de la universidad.

- **Línea estratégica Número 12. Análisis institucional y sistema de monitoreo**

Estrategias institucionales que fortalezcan la generación y el análisis de información acerca de brechas, desigualdades y avances en materia de género. Dicho material debe ser un insumo para la gestión de las distintas reparticiones universitarias y la implementación de un sistema de monitoreo institucional que favorezca la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la Política.

**ARTÍCULO 2°:** Difúndase esta Política en los medios institucionales correspondientes.

**ANÓTESE Y PUBLÍQUESE**

**DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.  
Saluda atentamente a usted.

**ÁNGEL JARA TOBAR**  
**SECRETARIO GENERAL**



AJT/JPJ/EGA/VPO/FGO/CFR

DISTRIBUCIÓN:

Rectoría

Secretaría General

Prorectoría

Dirección Jurídica

Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Oficina de Partes

Archivo Central

STD N° 5909/2022