



# POLÍTICA INTEGRAL DE **GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD**

A background image showing several hands of different skin tones stacked together in a circle, symbolizing unity and support. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

---

## CONTENIDOS

<b>1. ANTECEDENTES GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>2. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>5</b>
<b>5. ALCANCE</b>	<b>5</b>
<b>6. PRINCIPIOS</b>	<b>6</b>
<b>7. LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	<b>8</b>
<b>8. UNIDADES RESPONSABLES</b>	<b>8</b>
<b>9. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>9</b>
<b>10. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>9</b>

## 1. ANTECEDENTES GENERALES

La misión de IPG es contribuir al desarrollo del país mediante la formación de técnicos y profesionales, que cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desempeñarse apropiadamente en el mundo del trabajo y la vida en comunidad, fomentando en su comunidad la responsabilidad, calidad, superación, compromiso social inclusivo y búsqueda de la verdad.

Es por ello que el presente documento constituye la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG que regula los aspectos relacionados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el instituto. La presente Política explícita el compromiso de IPG en promover y fortalecer relaciones entre las personas en condiciones de igualdad y respeto.

La presente Política se ajusta con lo establecido en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, 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.

La Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG contextualiza y define aspectos que son aplicables a toda la comunidad institucional, lo que permite el establecimiento de protocolos y lineamientos que favorezcan un ambiente en donde estudiantes, docentes y colaboradores se desenvuelvan con igualdad de oportunidades de desarrollo.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

El proceso de elaboración de esta Política fue coordinado por la Dirección Nacional de Vinculación con el Medio y Educación Continua y contó con la participación de todos los estamentos del Instituto, agrupados en mesas de trabajo por sede y una mesa de trabajo general. Previo al inicio del trabajo por sede, se realizó una charla informativa dirigida a toda la comunidad, dictada por un profesional con formación y experiencia en el área.

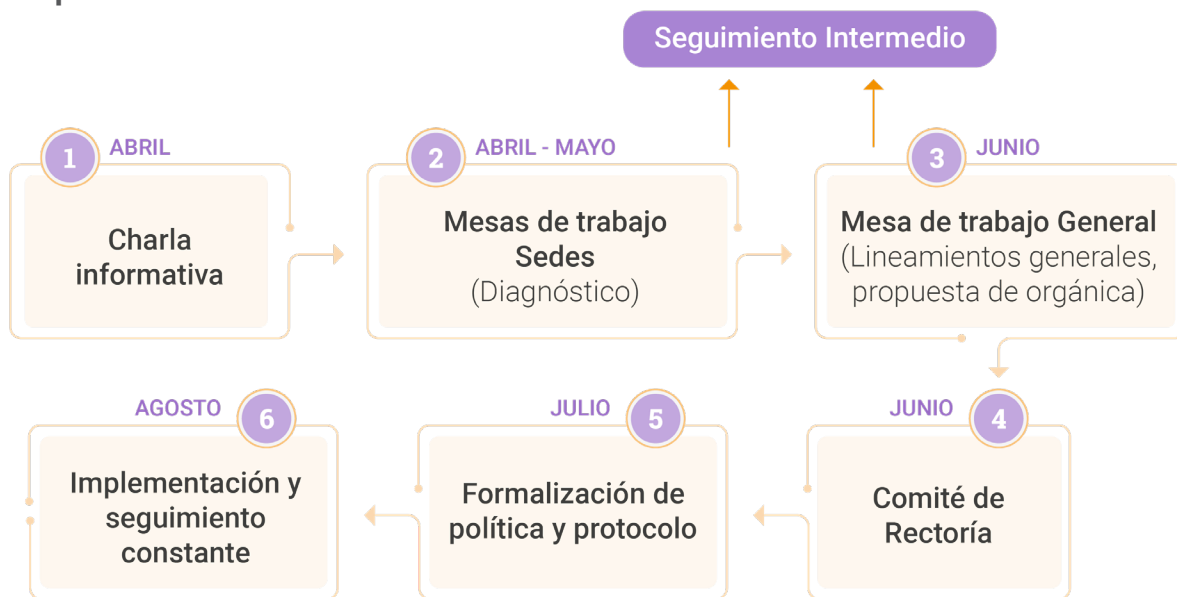
En cada una de las siete sedes del Instituto se conformó una mesa de trabajo, integrada por un estudiante, un(a) docente, un(a) administrativo, un(a) Jefe(a) de Carrera y el Director(a) de Sede. Para asegurar la participación de las unidades centrales, en cada a sede se unió un(a) Directivo Nacional de Casa Central. Esta conformación permitió el desarrollo de un trabajo colaborativo e inclusivo que consideró a todos los representantes de la comunidad institucional. Además, en esta conformación estuvo considerada la paridad de género, por lo cual en cada mesa de trabajo realizada en sede contó con la participación de similar número de hombres y de mujeres.

A cada grupo de trabajo se le entregó material de estudio y reflexión, con el cual se les solicitó el análisis de los ejes de trabajo del Plan de Acción de la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables del MINEDUC y la elaboración de propuestas a considerar en la presente Política.

El levantamiento, análisis de la información y elaboración de la Política consideró diversas etapas y acciones que se detalla a continuación:

## Implementación Ley 21.369

### Etapas



El proceso se realizó de manera informada en todas las Sedes, y tuvo un importante compromiso por toda la comunidad educativa, lo que permitió avanzar y evidenciar las oportunidades de mejora en temas en los temas propuestos.

## 3. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad es fortalecer y promover una perspectiva de género en el quehacer del Instituto, la estructura organizacional y la comunidad, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin discriminación por sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- » Implementar un modelo de prevención que oriente las acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- » Establecer un modelo de investigación y sanción de las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- » Fortalecer la igualdad de trato y el respeto entre todos los miembros de la comunidad institucional, considerando sus diferencias específicas.
- » Promover la conformación de equipos directivos y docentes diversos en términos de género.
- » Promover el acceso de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, tales como mujeres en carreras masculinizadas u hombres en carreras feminizadas.
- » Promover el desarrollo de prácticas profesionales oportunas, pertinentes y libres de discriminaciones para estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, principalmente mujeres en carreras masculinizadas y hombres en carreras feminizadas.
- » Aplicar los principios de participación, paridad y equidad de género, con representación equilibrada de los distintos estamentos, necesarios para elaborar, implementar, evaluar y mejorar la presente Política.

## 5. ALCANCE

Esta política será aplicable para todas las personas que componen el instituto profesional IPG, comprendiendo a los siguientes estamentos:

- » Estudiantes: Comprendidas como aquellas personas que se encuentran matriculadas en IPG, en sus diferentes modalidades.
- » Docentes: Personal académico en cualquiera de sus modalidades y jornadas.
- » Colaboradores(as): Personal que desempeña funciones administrativas, independiente de su modalidad de trabajo y vínculo contractual.

## 6. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES INSTITUCIONALES

La Política Integral de Género, Diversidad y Equidad del Instituto IPG se basa en los siguientes principios:

### **Diversidad**

Pluralidad, existencia de diferentes valores, actitudes y atributos entre las personas que se manifiesta en factores como la edad, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la procedencia étnica, las perspectivas culturales, la identidad lingüística, ideología, creencias, religión, opiniones políticas o de otro tipo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

### **Equidad de Género**

Reconoce que las necesidades de los géneros son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente. Esto puede incluir un trato igualitario o trato diferenciado que se ve como equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Aunque a veces se utilizan indistintamente, igualdad y equidad son dos conceptos distintos.

### **Igualdad de género**

Apunta a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades las personas independiente de su género. Actualmente se enfatiza en la noción de igualdad sustantiva entendida como la combinación de igualdad de género formal con igualdad de resultado, lo que significa que la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades, así como de trato y respeto se complementan con la igualdad en impacto, producto o resultado de las acciones de las instituciones educativas.

### **Violencia de Género**

Constituye cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o 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.

### **Acoso**

Todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

## **Acoso sexual**

Constituye 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 (Artículo 2° de la Ley 21.369, del año 2021). El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

## **Discriminación arbitraria**

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

## **Discriminación de género**

Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o 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.

## **Hostigamiento por atención sexual indeseada**

Aquella expresión por cualquier medio de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona a la cual va dirigida.

## **Hostigamiento por la generación de un ambiente sexista**

Creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

## **Represalia**

Toda respuesta de castigo o venganza, de carácter personal o institucional, en contra de personas que hayan intervenido en el procedimiento regulado por este protocolo, ya sea como víctima, denunciante o testigo.

## 7. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### **Acceso equitativo**

Estrategias que busquen fortalecer el acceso equitativo de estudiantes a espacios de formación, así como del personal académico y administrativo, garantizando el principio de igualdad y no discriminación.

### **Vida estudiantil libre de violencia de género**

Estrategias que propicien la eliminación de toda forma de violencia de género, prácticas de acoso sexual, y discriminación.

### **Participación y representación paritaria**

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

### **Condiciones laborales para la igualdad**

Estrategias 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 y beneficios.

### **Análisis institucional y sistema de monitoreo**

Estrategias que fortalezcan la generación y el análisis de información con una perspectiva de género. Esta información se debe transformar en un insumo para la gestión y toma de decisiones institucionales, así como también para el monitoreo de la implementación de la Política y eventuales ajustes.

## 8. UNIDADES RESPONSABLES

La implementación de la Política recae sobre la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, dependiente de la Rectoría. Además, contará con un Comité de Equidad de Género, integrado por el Rector, Vicerrectores, la Directora de Asuntos Estudiantiles y la Encargada de Gestión de Personas, que tiene por objetivo monitorear y evaluar la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG.



## 9. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación de la Política recae sobre la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, dependiente de la Rectoría. Además, contará con un Comité de Equidad de Género, integrado por el Rector, Vicerrectores, la Directora de Asuntos Estudiantiles y la Encargada de Gestión de Personas.

La Política se operacionaliza a través de la implementación de los siguientes instrumentos:

- » **Modelo de Prevención del acoso, violencia y discriminación de género;** que considera acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación y el monitoreo y evaluación de impacto.
- » **Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas;** que considera el establecimiento de procedimientos de denuncia, lineamientos para los procesos investigatorios e indicaciones para las sanciones y procesos de apoyo a las víctimas.

Las acciones y lineamientos emanados de ambos modelos son fortalecidas por una estrategia comunicacional permanente y con cobertura para toda la comunidad institucional.

## 10. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

El seguimiento a la implementación de la Política y la medición de los avances en las líneas estratégicas, se desarrollará a través del seguimiento de indicadores y evaluación de impacto de las actividades desarrolladas.

Es responsabilidad de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género la elaboración de reportes semestrales con los avances y resultados de la Política, los que serán analizados por el Comité de Equidad de Género.

A background image showing several hands of different skin tones stacked together in a circle, symbolizing unity and teamwork. The image is overlaid with a light purple semi-transparent filter.

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

---