

DECRETO N° 009/2024

Santiago, abril 03 de 2024

CONSIDERANDO:

1. El protocolo de revisión de la normativa institucional;
2. Lo observado por la Superintendencia de Educación Superior a propósito de la fiscalización cuyos resultados constan en ORD. 2023-01053 de fecha 04 de diciembre de 2023, que sugiere la revisión de los Modelos que operativizan la política en referencia;
3. El acuerdo de Junta Directiva adoptado en la sesión de fecha 25 de marzo de 2024;
4. Las facultades que se me confieren en el artículo vigésimo tercero de los Estatutos de IPCHILE;

DECRETO:

1. Se deroga en todas sus partes el Decreto de Rectoría N° 004 de fecha 11 de enero de 2023;
2. Se formaliza la Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de IPCHILE en los términos que siguen, política que regirá a partir de la fecha del presente Decreto, esto es, 03 de abril de los corrientes.


ANAMARI MARTÍNEZ ELORTEGUI
Rectora
Instituto Profesional de Chile



c.c.: Secretaría General
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Administración y Finanzas
Direcciones Generales
Direcciones de Escuelas
Direcciones Ejecutivas Sedes


SECRETARIA GENERAL
IPCHILE
INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE



POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

INSTITUTO PROFESIONAL DE CHILE

I. DECLARACIÓN

Instituto Profesional de Chile declara en su misión “Formar personas en el área técnica y profesional para que se desempeñen de manera responsable y productiva en el mundo laboral, a través de un proyecto educativo con un sello institucional, inclusivo, centrado en el estudiante, flexible, que fomente la innovación y la vinculación con el medio, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de quienes participan en él”. Para alcanzar esta misión, la institución implementa un proyecto educativo que, entre otros, promueve una cultura de respeto a la dignidad de las personas y fomenta la convivencia respetuosa de los distintos miembros de su comunidad, dentro de un marco de colaboración y respeto mutuo, reconociendo la riqueza de la diversidad. De esta forma, el “sello IPCHILE” se erige como uno de los pilares del Proyecto Educativo¹, incorporando como una de las competencias transversales, la competencia de diversidad e inclusión y diversidad de género en los planes de estudio impartidos por la institución.

La presente política complementa los lineamientos generales contenidos en la Política de Convivencia, Inclusión y Diversidad, que favorece una interacción armoniosa e inclusiva entre los miembros de la comunidad de la institución y que promueve la equidad de género, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de violencia contra la mujer y las diversidades sexuales.

A través de este propósito misional, IPCHILE tiene un compromiso con la calidad de vida de todos los miembros de su comunidad educativa a través de una cultura que fomente el respeto que se ha reflejado tanto en su propuesta formativa, así como también en acciones que se han implementado durante su historia institucional, manteniendo un espacio de respeto y buen trato, adhiriendo de esta forma a la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior en relación a “el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género” .

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

1. **Igualdad de género:** IPCHILE reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas, con independencia de su sexo o género, y promueve la igualdad de trato entre los agentes que componen su comunidad educativa, propiciando medidas y mecanismos para el igual acceso a oportunidades de estudiantes, docentes y colaboradores.

¹ Así se declara expresamente en el apartado 3.2 del documento que contiene el Proyecto Educativo de IPCHILE.

2. **No discriminación:** La institución prohíbe la realización de cualquier conducta discriminatoria al interior de ésta y adoptará las medidas necesarias para prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas.
3. **Respeto:** La institución reconoce que el eje central para la buena convivencia de una comunidad es la observancia de los derechos de las otras personas, la valoración de las ideas y la riqueza que deriva de habitar espacios comunes con una actitud de aceptación de la diversidad cultural, nivel socioeconómico, creencia religiosa, género, raza, y toda aquella que sea propia de los integrantes de la comunidad IPCHILE.
4. **No violencia de género:** IPCHILE velará por el derecho de las mujeres y las diversidades sexo genéricas a habitar espacios seguros, libres de violencia en las dependencias institucionales, adoptando las medidas para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la violencia de género.
5. **Participación e inclusión:** IPCHILE propicia la participación de todos los participantes de su comunidad en la elaboración y despliegue de esta Política, sin exclusión alguna en razón de su pertenencia a determinado estamento, sexo o género, valorando la diversidad en la composición de su comunidad.

II. OBJETIVO

La Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género se formula en concordancia con las disposiciones contenidas, entre otras, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948; la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, ratificada por Chile en 1996; la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer del año 1955 y la “Convención de Belém do Pará”, referida expresamente a la violencia contra la mujer.

Entre la normativa nacional, concurren a la formulación del presente instrumento las disposiciones contenidas, entre otros, en la Constitución Política de la República; la Ley N° 20.820; Ley N° 21.120; Ley N° 21.153; el Código del Trabajo; la Ley N° 21.369; el Proyecto Educativo institucional y la normativa interna de IPCHILE.

Objetivo general

Establecer lineamientos para definir espacios seguros de convivencia y libres de violencia, sin discriminación por sexo, género u orientación sexual, promoviendo acciones en los ámbitos de prevención, información, sensibilización, investigación, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género en IPCHILE.

Objetivos específicos

- a. Sensibilizar y educar a la comunidad de IPCHILE en materia de acoso y violencia sexual, discriminación de género y protección de víctimas, promoviendo una cultura de respeto entre las personas.
- b. Eliminar de las brechas salariales y de desarrollo laboral, académico y administrativo de las mujeres y las disidencias sexogenéricas.

- c. Avanzar en la incorporación de temáticas de género en los contenidos de actividades curriculares en los planes de estudios de su oferta formativa.
- d. Prevenir que personas de la comunidad educativa sean víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- e. Investigar y sancionar los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- f. Apoyar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género brindándoles contención, orientación y acompañamiento durante el proceso.

III. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS MISIONALES

La Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género tributa a la consecución de la misión institucional en tanto responde directamente a uno de los mecanismos que declaradamente, son requeridos para lograrlo, esto es, promueve una cultura de respeto a la dignidad de las personas y fomenta la convivencia respetuosa de los distintos miembros de su comunidad, dentro de un marco de colaboración y respeto mutuo, reconociendo la riqueza de la diversidad.

Adicionalmente, el presente lineamiento institucional adhiere de manera directa a dos de los principios institucionales: Inclusión y Clima Colaborativo, alineándose, además, con las directrices del Proyecto Educativo de IPCHILE que sitúa a la persona que se forma, como centro del quehacer institucional, promoviendo una cultura de respeto a la dignidad de la persona humana y sus derechos, caracterizada por la valoración y colaboración recíproca entre los miembros de su comunidad educativa, proyecto que reconoce de manera expresa a la Inclusión como uno de sus principios inspiradores, e incorpora a la equidad, diversidad e inclusión como tres de las cinco dimensiones que organizan las competencias del Sello IPCHILE, es decir, las competencias sociales que se incluyen en todos los perfiles de egreso y planes de estudio de formación institucional, consolidando la identidad social que quiere formar la institución en sus futuros técnicos y profesionales.

IV. ALCANCE

Las definiciones y lineamientos de la presente política abarcan a todos los integrantes de la comunidad educativa de IPCHILE, esto es, estudiantes, docentes y colaboradores.

La Institución tendrá la potestad de acoger denuncias, investigar y sancionar hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, extendiendo a situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la institución o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósito institucional conforme a la normativa interna.

V. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política, se entenderá por:

Concepto	Descripción
Género e Identidad de Género	El concepto de género refiere a los atributos sociales y culturales contruidos y asignados socialmente a las personas en base al sexo y los atributos biológicos, así como a las relaciones que se establecen entre las personas. El género determina las expectativas, normas y valoraciones de cada persona, así como la asignación y control de los recursos y el poder, generando relaciones jerárquicas y desiguales. La identidad de género refiere a la vivencia interna e individual del género, como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, la vestimenta, el modo de hablar y los modales ² .
Igualdad de género	Implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres ³ son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los rígidos roles de género o los prejuicios. Significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideran, valoran y favorecen por igual. No significa que tengan que llegar a ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo o de su género.
Desigualdad de género	Las desigualdades de género refieren a la situación estructural de desigualdad entre las personas según su género, que se expresa en diversos ámbitos como la desigualdad socioeconómica, la división sexual del trabajo, la concentración del poder, la discriminación y la violencia de género.
Discriminación de género	Se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera ³

² Principios de Yogyakarta, 2007.

³ Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1

Concepto	Descripción
Equidad de género	Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos ⁴ .
Violencia de género	La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas ⁵ . Dado que por razones sociales y culturales existen relaciones asimétricas de poder favorables a los hombres, la violencia mayormente ha sido dirigida en contra de las mujeres, y también, aunque en menor medida, contra hombres considerados más débiles, los cuales se alejan del estereotipo hegemónico del hombre heterosexual ⁶ . Respecto a esto último, nos referimos, por ejemplo, a la violencia homofóbica contra hombres homosexuales, por no seguir la norma de género bajo la cual se supone que ellos deben vivir.
Acoso sexual	Constituye 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 ⁷ .

⁴ Agencia ONU para Refugiados. Descargado de <https://www.refworld.org/es/ref/themreport/stc/2018/es/127606>

⁵ ONU Mujeres. Descargado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas.>

⁶ Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Miguel Ramos. 2012. UNFPA

⁷ Ley 21.369

VI. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La Institución define la presente Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que aborda en extenso los lineamientos institucionales respecto de lineamientos en relación a la observancia de los principios de igualdad y equidad de género y la regulación de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de IPCHILE establecidos en la Ley 21.369, así como también la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo.

La presente normativa complementa lo dispuesto en la Política Institucional de Convivencia, Inclusión y Diversidad, constituyendo ambas una unidad que vela por el buen trato y el aseguramiento de un clima de convivencia respetuoso de la dignidad y los derechos humanos, propiciando una convivencia armoniosa entre los integrantes de la comunidad IPCHILE.

El abordaje en la implementación de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de IPCHILE se despliega a través de:

A. Información y sensibilización

La Institución abordará la información y sensibilización a través de la educación sistémica a los (las) estudiantes, docentes y colaboradores(as), desde el conocimiento de la propia ley, normativa interna, capacitaciones, entrega de herramientas necesarias, medidas de prevención que permitan promover una cultura de respeto y de buen trato, hasta los mecanismos de investigación, sanción y apoyo a las víctimas de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

IPCHILE se compromete a llevar a cabo estrategias de difusión permanentes y herramientas educativas sistemáticas que aborden temáticas respecto del respeto y la sana convivencia, la prevención dentro de la comunidad educativa y con acceso fluido a los canales de denuncia.

B. Acciones de prevención

Las acciones de prevención de los hechos de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se orientan a promover, mantener y educar en las relaciones basadas en los principios de la presente política y que se encontrarán definidas en el Modelo de Prevención de Hechos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

C. Acciones de investigación, sanción, protección y reparación a víctimas

Las acciones de investigación, sanción y de protección a las víctimas abordará la confección de procedimientos especiales y la conformación de una Unidad de Investigación, Sanción y Protección a las Víctimas que se encontrará definido en el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas.

La unidad responsable de asegurar la implementación de la Política Integral Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de IPCHILE será la Dirección de Inclusión,

Diversidad y Equidad de Género, la cual reportará al Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, con dependencia de la Dirección General de Gestión y Desarrollo de Personas.

VII. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE LA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La implementación y los resultados de esta Política y de su despliegue mediante el Modelo de Gestión de Convivencia, Inclusión, Diversidad y Equidad de Género, serán monitoreados por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, a través del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, asociado a la naturaleza de la materia abordada por la Política.

VIII. FINANCIAMIENTO DE LA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El financiamiento de la presente Política se efectuará mediante el uso de recursos institucionales, debidamente incorporados en las partidas presupuestarias de las Direcciones Generales y/o centrales a cargo del despliegue de esta Política.

IX. DIFUSIÓN LA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La Institución abordará la información y sensibilización a través de la educación sistémica a los (las) estudiantes, docentes y colaboradores(as), desde el conocimiento de la propia ley, normativa interna, capacitaciones, entrega de herramientas necesarias y medidas que permitan promover una cultura de respeto y de buen trato.