Instituto Profesional de la Universidad Autónoma de Chile

INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO 4 AÑOS NIVEL AVANZADO

CLASIFICACIÓN

INFORMACIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO, VOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Este documento es propiedad intelectual del Instituto Profesional IPG. Su contenido está protegido por las leyes de derechos de autor y no puede ser copiado, reproducido, descargado, publicado, difundido ni puesto a disposición de terceros para fines comerciales, sin autorización expresa de la institución. Todo uso debe respetar su integridad, finalidad y contexto institucional.

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares

1. INTRODUCCIÓN

La misión de IPG es contribuir al desarrollo del país a través de la formación de técnicos y profesionales capacitados, dotados de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse con éxito en el ámbito laboral y en la vida en comunidad.

Como institución de educación técnica superior, IPG promueve activamente los derechos humanos y las libertades fundamentales, abogando por el respeto y la valoración de la diversidad. Nuestro compromiso institucional se centra en reducir las disparidades derivadas de diversas circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales, posicionándonos como una institución inclusiva, equitativa y con un fuerte compromiso social.

IPG se compromete a fomentar y mantener un entorno de estudio y trabajo donde prevalezcan el respeto mutuo y la dignidad de todas las personas. No se tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo, o cualquier forma de violencia y discriminación de género.

Las relaciones interpersonales dentro de nuestra comunidad educativa deben basarse en el respeto, sin distinción de posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas o cualquier otra característica.

En ese contexto, la institución promulgó en el año 2022, en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 21.369, la **Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de IPG**, regulando las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior. Dicha normativa prevé la revisión periódica de su contenido con el propósito de incorporar mejoras sustantivas. Adicionalmente, la reciente entrada en vigor de la Ley 21.643, establece lineamientos para todas las organizaciones para la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

En virtud de lo anterior, la institución ha trabajado en la revisión y adecuación de la normativa interna para dar cumplimiento a las nuevas exigencias legales, lo que deriva en la presente política bajo la denominación de Política Integral contra el Acoso Sexual y Laboral, Violencia en el Trabajo, Violencia y Discriminación de Género. Esta política amplía su ámbito de aplicación, regulando de manera integral los aspectos relacionados con el acoso sexual y laboral, la violencia en el trabajo, y la violencia y discriminación de género en la institución. Asimismo, se sustenta en los marcos normativos internacionales, nacionales e institucionales que protegen los derechos fundamentales, ajustándose a las disposiciones vigentes de la Ley N° 21.369 y la Ley N° 21.643.

La Política establece directrices claras para promover un entorno donde estudiantes, docentes y colaboradores puedan desarrollarse con igualdad de oportunidades, reafirmando el compromiso del IPG de fomentar relaciones basadas en la igualdad y el respeto. Garantizamos ambientes libres y seguros que potencien a cada miembro de la comunidad, en consonancia con nuestra misión y visión institucional.

La construcción de esta política se fundamenta en la legislación nacional, en particular la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación Superior, así como en la normativa institucional vigente. Todo lo cual se deriva de los instrumentos internacionales de derechos humanos que, con carácter vinculante, obligan a los Estados partes a adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas. En particular, resultan aplicables las siguientes normativas:

Marco normativo internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1969.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.
- Convención Internacional sobre la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994 (Convención de Belém do Pará).
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, 1994.
- Programa de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, 1995.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, 2013.
- Plan de Acción de las Mujeres Indígenas del Mundo, 2013, ONU.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015.
- Convenios de la OIT en materia de igualdad de género: Convenio sobre igualdad de remuneraciones, 1951, Núm. 100; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Núm. 11; Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Núm. 156; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, Núm. 183; Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, Núm. 189; Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2023, Núm. 190.

Marco normativo nacional

- Ley General de la Educación, N°20.370, que establece el derecho que tienen estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos, garantizando un espacio seguro en el cual poder desarrollar su aprendizaje.
- Ley N°21.091 Sobre Educación Superior, que prohíbe toda clase de discriminación arbitraria.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entendiendo que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- Ley N°21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Esta ley tiene por objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y protege y repara a las víctimas en el ámbito de la educación superior.
- Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.645, que modifica el Código del trabajo, dando protección a la maternidad, y vida familiar, a través de la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo.

Normativa institucional

- Reglamento de Convivencia Institucional, que establece el conjunto de normas que regulan la convivencia de la comunidad institucional. Dicho cuerpo normativo tipifica y sanciona como algo grave, desde el año 2011, situaciones de violencia y acoso, que puedan ocurrir en la comunidad IPG.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dictado en conformidad a las normas generales del Código del Trabajo, que establece, entre otros aspectos, estipulaciones para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre personas trabajadoras, medidas contra la discriminación, acoso sexual y violencia laboral, así como Inclusión laboral.
- Política de Inclusividad y Diversidad, que compendie en un solo cuerpo reglamentario normas destinadas a generar igualdad de oportunidades para estudiantes, docentes y personas colaboradoras y a eliminar y prohibir toda forma de discriminación arbitraria.

La presente Política establece los lineamientos para promover acciones orientadas a respetar la diversidad, la inclusión, la no discriminación y a prevenir, investigar, sancionar y erradicar cualquier tipo de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación de género al interior de la institución, y proteger y reparar a las víctimas, con la finalidad de establecer ambientes seguros para todas las personas que se relacionen en IPG.

Esta Política y los documentos que derivan de ella, obligan a toda la comunidad educativa, esto es, colaboradores, proveedores, estudiantes, docentes y a todas aquellas personas que tienen un vínculo contractual con el Instituto.

2. LINEAMIENTOS

a) **Igualdad y No Discriminación:** Nos comprometemos a promover la igualdad sustantiva dentro de nuestra comunidad educativa, prohibiendo todas las formas de discriminación directa e indirecta basadas en factores como raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, afiliación sindical o su ausencia, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, y condición de enfermedad o discapacidad. Nos esforzamos por evitar distinciones arbitrarias y garantizar el pleno goce de los derechos de todas las personas que integran nuestra comunidad educativa.

b) **Perspectiva de Género:** La perspectiva de género nos permite considerar el impacto en términos de género en las oportunidades, roles e interacciones de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las relaciones de poder asimétricas que existen en la sociedad.

c) **Principio de Diversidad:** Celebramos y valoramos la diversidad y la pluralidad, apreciando la riqueza cultural existente. Nos esforzamos por fomentar interacciones saludables y pacíficas, reconociendo y respetando las diferencias, e incluyendo a todas las personas de manera equitativa.

d) **Principio de Equidad de Género y Diversidad:** Reconocemos y respetamos todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de manifestar sus preferencias, orientaciones e identidades sexuales. Estas deben ser consideradas al evaluar focos de riesgo y al adoptar medidas de prevención, asegurando un ambiente inclusivo y respetuoso para todas las personas.

e) **Principio de Integridad:** Afirmamos el derecho de todas las personas a una vida digna, respetando su integridad física, psíquica y moral. Este derecho es inalienable y no puede ser vulnerado bajo ninguna circunstancia, reconociendo el valor intrínseco de cada ser humano.

f) **Principio de No Violencia:** Condenamos firmemente el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia en el trabajo, la violencia y la discriminación de género. Nos comprometemos a crear y mantener espacios seguros para todas las personas de nuestra comunidad educativa, donde puedan desarrollar sus labores y estudios sin temor.

g) **Gestión de los Riesgos:** Promovemos factores psicosociales protectores que impulsen conductas constructivas con perspectiva de género, y trabajamos para eliminar aquellas conductas que puedan fomentar el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia en el trabajo, la violencia y discriminación de género.

h) **Mejora Continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados de manera permanente para lograr mejoras en el desempeño de la institución. Se llevarán a cabo revisiones periódicas de las acciones realizadas y procesos, los cuales deberán incluir metas e indicadores claros y medibles.

3. IMPLEMENTACIÓN

a) **Prevención:** Promover en la comunidad institucional el reconocimiento de la violencia, la discriminación, y el acoso sexual y laboral como conductas contrarias a la dignidad, libertad e integridad de las personas. El objetivo es sensibilizar, capacitar y difundir los principios de equidad e igualdad de género, buen trato, y las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, así como las distintas formas en que estas pueden manifestarse y prohibición de todas las formas de discriminación y violencia. Para ello, se implementan un **Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.**

b) **Sanción de las conductas de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo, y discriminación de género, y protección y reparación a las víctimas:** Investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo, y discriminación de género, fortaleciendo los procedimientos de denuncia e investigación para evitar la revictimización, garantizar la confidencialidad, y establecer plazos claros, procesos detallados y órganos responsables de conocer y resolver las denuncias. Además, se contempla un catálogo de sanciones, con sus respectivos agravantes y atenuantes, así como medidas de protección y reparación para las víctimas. Todo esto se llevará a cabo mediante un Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y un Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

c) **Institucionalización de la perspectiva de género:** Se establecen unidades dotadas de personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género. En este marco, la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia será la responsable de la ejecución, monitoreo y actualización de

la Política y de los Protocolos de Prevención. Asimismo, la Secretaría General asumirá la responsabilidad de ejecutar los Protocolos de Investigación y Sanción.

d) Inclusión: Ampliar las oportunidades y acortar las brechas para la participación plena, en condiciones de equidad de toda la comunidad institucional; fortalecer el reconocimiento y valoración de la riqueza de la diversidad, a través de la igualdad de trato y respeto entre todas las personas que componen IPG, considerando sus diferencias específicas, aportando así a un desarrollo institucional inclusivo, libre de discriminación, de calidad y excelencia.

4. MEDICIÓN DE IMPACTO

La implementación y el monitoreo de la Política están a cargo de la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia. Esta unidad es responsable de asegurar que las acciones y estrategias se ejecuten de manera efectiva y conforme a los objetivos establecidos, utilizando indicadores específicos para medir el progreso. Además, elaborará informes semestrales que detallarán los avances y resultados obtenidos.

El propósito de estas acciones es revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención, investigación y sanción, con el fin de desarrollar y mejorar continuamente los procesos y procedimientos internos, optimizando la prevención, investigación y sanción de los distintos casos.

Asimismo, la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia realizará cada dos años una evaluación integral de la Política, que incluirá un diagnóstico institucional en temas de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo, y violencia y discriminación de género. Esta evaluación integral será analizada por el Comité de Rectoría, a efectos de adoptar las medidas que correspondan en concordancia con los propósitos institucionales.

Finalmente, la Política y las normativas que de ella se deriven serán elaboradas, evaluadas y modificadas mediante procedimientos participativos, que aseguren la paridad de género y la representación equilibrada de los distintos estamentos.