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

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA 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 Ley 21.369 establece políticas integrales orientadas a la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, garantizando la protección y reparación de las víctimas. Su objetivo es asegurar entornos educativos seguros y libres de estas conductas, aplicándose a todas las personas que interactúan en las comunidades académicas, sin importar su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Esta ley reconoce el derecho de toda persona a estudiar y trabajar en espacios libres de violencia y discriminación de género.

Entre sus disposiciones, se contempla la creación de un Modelo de Prevención, orientado a promover buenas prácticas en temas de género, prevenir y erradicar la violencia de género y fomentar una cultura de equidad en las instituciones. En ese marco, IPG ha desarrollado este Protocolo, como herramienta que operacionaliza los lineamientos de la Política Integral contra el Acoso Sexual y Laboral, Violencia en el Trabajo, Violencia y Discriminación de Género, con un enfoque en la difusión, sensibilización, formación, capacitación y transversalización de la perspectiva de género.

Este protocolo tiene como objetivo promover una cultura de igualdad de género y respeto por la diversidad, además de prevenir situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género entre los miembros de la comunidad educativa. Fue elaborado a partir del diagnóstico de prevalencia realizado en 2024 y actualiza las medidas preventivas, definiendo líneas estratégicas y un plan de acción construido y validado por los Consejos de Aseguramiento de la Calidad, los cuales respetan criterios de participación y paridad, tanto en género como en los distintos estamentos de la comunidad.

2. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el Instituto Profesional IPG, promoviendo una cultura organizacional y educativa basada en el respeto, la igualdad, la inclusión, el buen trato y la no discriminación.

Asimismo, busca orientar el desarrollo de acciones sistemáticas de sensibilización, formación, difusión, acompañamiento, monitoreo y mejora continua, destinadas a prevenir la ocurrencia de estas conductas y a fortalecer una convivencia institucional segura y respetuosa para todas las personas que integran la comunidad educativa.

3. ALCANCE

Este Protocolo y los lineamientos que derivan de él, aplican a toda la comunidad educativa, esto es, colaboradores, proveedores, estudiantes, docentes y, en general, a todas aquellas personas que tienen un vínculo contractual con el Instituto.

4. MARCO NORMATIVO

El presente documento se enmarca en la normativa nacional e institucional vigente en materia de derechos fundamentales, igualdad de género, no discriminación, prevención de la violencia y resguardo de ambientes educativos y laborales libres de conductas que vulneren la dignidad de las personas.

Su principal fundamento normativo corresponde a la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, estableciendo la obligación de las instituciones de contar con políticas integrales y con instrumentos orientados a la prevención, investigación, sanción, protección, reparación y erradicación de estas conductas. Esta normativa reconoce el derecho de todas las personas a estudiar, trabajar y participar en la vida institucional en espacios seguros y libres de violencia de género.

En este marco, IPG ha desarrollado el presente Protocolo como un instrumento de carácter preventivo, que operacionaliza los lineamientos de la Política Integral contra el Acoso Sexual y Laboral, Violencia en el Trabajo, Violencia y Discriminación de Género, y que se articula con las demás normativas internas vinculadas a convivencia, inclusión, equidad de género, denuncia, investigación, sanción, acompañamiento y reparación.

Asimismo, este Protocolo se vincula con el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad de la institución, en tanto constituye una herramienta orientada a fortalecer la gestión institucional, la mejora continua y el cumplimiento de los estándares aplicables en materia de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. En este sentido, su implementación contribuye al desarrollo de una gobernanza institucional coherente con los principios de participación, resguardo de derechos, transversalización de la perspectiva de género y corresponsabilidad en la prevención de estas conductas.

5. DEFINICIONES

a) Acoso sexual

Se establece en el artículo 2 inciso 2 de la Ley 21.369 (2021), que se entiende como:

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.

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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Para efectos del Protocolo, se considera acoso sexual:

a) Acoso por chantaje: También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas, es decir, puede advertirse en una relación vertical.
b) Acoso por intimidación: Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeros de trabajo, etc.; es decir, en una relación horizontal.

Ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Violencia de Género

De acuerdo con la Circular N° 001 de la Superintendencia de Educación Superior (2023), se entiende como “cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, ya sea en el ámbito público o privado” (pp. 13-14).

Este tipo de violencia puede presentarse en diversas formas, incluyendo agresiones físicas, acoso, intimidación, coerción o cualquier otro comportamiento que afecte la dignidad, la libertad, la igualdad de derechos y la integridad física, emocional, sexual o psicológica de la persona afectada.

La violencia de género puede incluir amenazas, insultos, humillaciones, coerción sexual, violencia física o sexual, así como conductas que impongan miedo o restrinjan las libertades personales, con independencia de si tales comportamientos se presentan de forma aislada o reiterada.

No es necesario que la persona afectada manifieste explícitamente su rechazo a la violencia, especialmente cuando se encuentra en una situación de inferioridad jerárquica o en un contexto donde se ve impedida de ejercer su autonomía debido a la intimidación, presión o manipulación de su agresor.

Ejemplos de violencia de género incluyen, pero no se limitan a:

- Agresiones físicas o sexuales basadas en la identidad de género o la orientación sexual de la víctima.
- Amenazas, intimidación o coerción para ejercer control sobre las decisiones personales o sexuales de una persona.
- Comentarios, gestos o actitudes que promuevan un ambiente hostil, degradante o humillante hacia personas debido a su género o identidad de género.
- Manipulación emocional o psicológica que cause daño a la autoestima o bienestar emocional de la persona afectada.

c) Discriminación de género

La discriminación de género, según la Circular N° 001 (2023) de la Superintendencia de Educación Superior, se entiende como “cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que carezca de justificación razonable y que le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales” (pp. 12-13).

Este tipo de discriminación puede manifestarse a través de conductas directas o indirectas que afecten la dignidad, igualdad de derechos y la integridad de las personas. La discriminación de género incluye acciones que buscan descalificar, desacreditar, excluir o aislar a una persona por su género, orientación sexual o identidad y/o expresión de género.

Ejemplos de conductas discriminatorias, pero no se limitan a:

- Expresiones injuriosas, hostiles y humillantes relacionadas con el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona.
- Acciones destinadas a discriminar o desacreditar a una persona mediante la manipulación de su reputación, basadas en su género o identidad de género.

• Comentarios continuos y degradantes sobre el aspecto físico, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona.
• Burlas o represalias hacia personas que ejerzan derechos de maternidad o paternidad, o que asuman tareas disconformes con los estereotipos tradicionales de género.
• Asignación de tareas sin sentido, imposibles de lograr, o de responsabilidad inferior a la capacidad profesional de una persona, únicamente por su sexo, orientación sexual o identidad de género.

d) Hostigamiento por atención sexual indeseada

El hostigamiento por atención sexual indeseada se refiere a cualquier expresión de interés sexual no deseado y no correspondido por la persona a la cual va dirigida. Esta conducta genera incomodidad, ofensa o malestar, afectando la dignidad y los derechos de la persona afectada.

Ejemplos de hostigamiento por atención sexual indeseada incluyen, pero no se limitan a:

• Gestos o piropos lascivos que resulten incómodos o no deseados.
• Bromas o chistes de carácter sexual que incomoden a la persona receptora.
• Presiones para aceptar obsequios o invitaciones a salir, sin que la persona desee corresponder.
• Insistir en que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee.
• Realizar comentarios de naturaleza sexual hacia alguien que los percibe como ofensivos.
• Brindar una atención o amabilidad especial que resulte incómoda al destinatario, debido a la percepción de un interés sexual no correspondido.

e) Hostigamiento por la generación de un ambiente sexista

El hostigamiento por la generación de un ambiente sexista se refiere a la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante, basado en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género. Este tipo de hostigamiento perjudica la dignidad y bienestar de las personas afectadas, impactando negativamente su experiencia en dicho entorno.

Ejemplos de hostigamiento por atención sexual indeseada incluyen, pero no se limitan a:

• Comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o insultos sexistas que degradan a una persona o grupo.
• Bromas, chistes o gestos de contenido sexual o sexista que resulten desagradables, ofensivos o inapropiados.
• Comentarios sexuales que pueden resultar molestos, groseros o denigrantes para quienes los reciben.

• Exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista que crean un ambiente degradante o incómodo para quienes los presencian.

6. DESARROLLO DEL PROTOCOLO

6.1. DIAGNÓSTICO DE PREVALENCIA DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Para llevar a cabo el diagnóstico sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad educativa, se diseñó y aplicó una encuesta autoadministrada de manera digital a través de la plataforma SurveyMonkey. Este proceso se realizó entre el 1 y el 28 de julio, y estuvo dirigido a toda la comunidad de IPG, con el propósito de obtener una visión integral de las percepciones y experiencias relacionadas con estas problemáticas.

El objetivo principal del diagnóstico fue identificar y comprender las experiencias de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de IPG. Además de analizar las manifestaciones y los contextos en los que ocurrieron estos fenómenos, se identificaron los factores críticos que han permitido su persistencia.

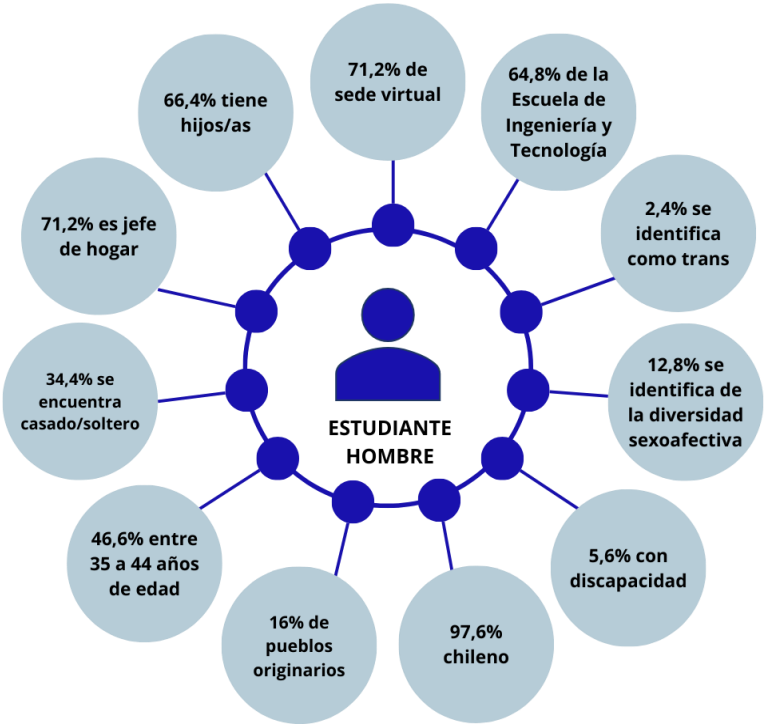
El análisis de los datos se realizó desagregando por estamento y género. Dentro de la variable de género, se incluyeron opciones fuera de las categorías binarias de hombre y mujer, aunque en algunos casos con un número reducido de respuestas (1 o 2 casos), lo que llevó a recodificar estos valores bajo la categoría de "otro género". De este modo, se realizó el análisis considerando comparaciones por estamento y género, evaluando las creencias, vivencias y percepciones dentro de cada uno de estos grupos.

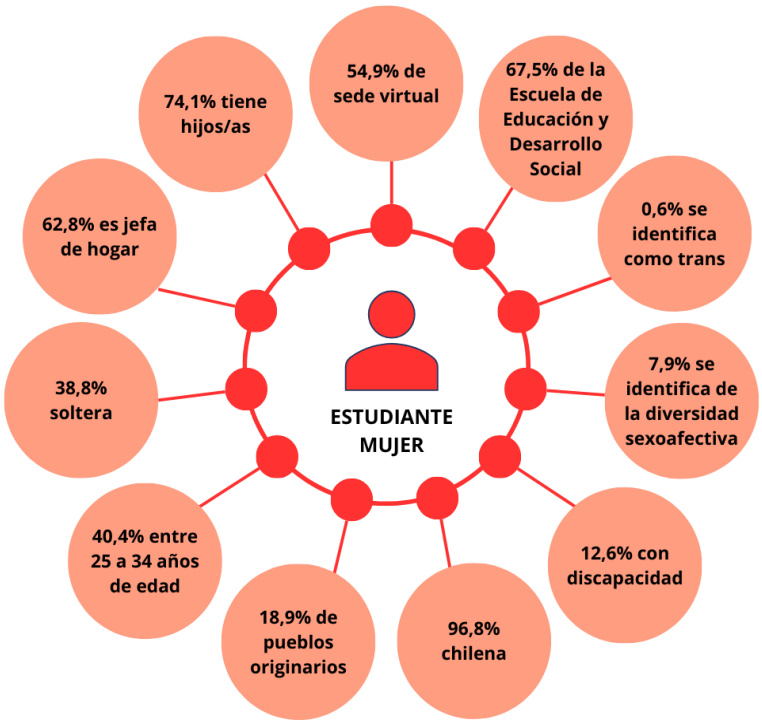
Dentro de las observaciones, se destaca la baja participación del personal docente en la encuesta. Una posible razón de este fenómeno es que una parte significativa del cuerpo docente de IPG trabaja como prestadores de servicios, lo que podría haber afectado su disponibilidad y motivación para participar en este tipo de estudios.

La muestra estuvo compuesta por 554 encuestas válidas, distribuidas de la siguiente manera: 125 estudiantes hombres, 317 estudiantes mujeres, 5 estudiantes de otro género, 22 docentes hombres,

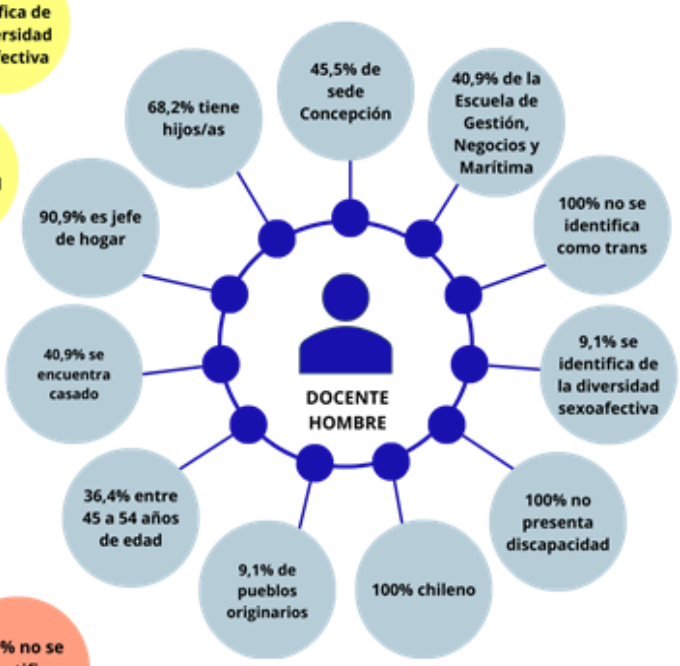
20 docentes mujeres, 18 colaboradores y 47 colaboradoras. A continuación, se detallan los principales hallazgos.

6.1.1. CARACTERIZACIÓN






ESTUDIANTE OTRO GÉNERO
40% de sede virtual
40% de la Escuela de Ingeniería y Tecnología
20% no está seguro/a de si se identifica como trans
60% se identifica de la diversidad sexoafectiva
40% con discapacidad
100% chileno/a
100% no es de pueblos originarios
40% tiene entre 18 y 24 años o entre 25 y 34 años de edad
60% soltero/a
100% no es jefe/a de hogar
20% tiene hijos/as


DOCENTE HOMBRE
45,5% de sede Concepción
40,9% de la Escuela de Gestión, Negocios y Marítima
100% no se identifica como trans
9,1% se identifica de la diversidad sexoafectiva
100% no presenta discapacidad
100% chileno
9,1% de pueblos originarios
36,4% entre 45 a 54 años de edad
40,9% se encuentra casado
90,9% es jefe de hogar
68,2% tiene hijos/as


DOCENTE MUJER
30% de sede Concepción
60% de la Escuela de Educación y Desarrollo Social
100% no se identifica como trans
5% se identifica de la diversidad sexoafectiva
100% no presenta discapacidad
100% chilena
20% de pueblos originarios
35% entre 25 a 34 años de edad
40% casada
70% es jefa de hogar
75% tiene hijos/as

Dentro de la caracterización, se destaca que las mujeres de la muestra se concentran en roles feminizados, como en las escuelas de Educación y Desarrollo Social, así como en áreas de salud. En contraste, los hombres predominan en la Escuela de Ingeniería y Tecnología, seguidos por las áreas de Gestión, Negocios y Marítima. Además, se identifican con mayor frecuencia que las mujeres como jefes de hogar. Estos patrones pueden reflejan la persistencia de roles de género tradicionales, evidenciando una distribución de responsabilidades y elecciones profesionales influenciada por estereotipos de género arraigados en la sociedad.

6.1.2. LABORES DE CUIDADO

El análisis revela que las mujeres, en comparación con los hombres, asumen una mayor carga de responsabilidades de cuidado en todos los grupos analizados (estudiantes, docentes y colaboradores). Entre los estudiantes, el 74,1% de las mujeres y el 66,4% de los hombres asumen tareas de cuidado, tendencia que se repite entre los docentes y colaboradores, donde las mujeres destinan más tiempo a estas labores. Además, las mujeres dedican más horas semanales al cuidado y enfrentan mayores dificultades para equilibrar sus estudios o trabajo con estas responsabilidades. Esta desproporción subraya la necesidad de promover la corresponsabilidad y equidad en la distribución de tareas de cuidado para reducir las desigualdades de género que afectan el desempeño académico y laboral de las mujeres.

6.1.3. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Para medir las percepciones y creencias sobre roles y estereotipos de género, se formularon 13 afirmaciones cuyas respuestas se recogieron utilizando una escala Likert de 1 a 5, donde 1 correspondía a "muy de acuerdo" y 5 a "muy en desacuerdo". A partir de estas preguntas, se creó un índice de estereotipos y roles de género.

El análisis del índice muestra que los puntajes oscilan entre 13 (valor mínimo) y 65 (valor máximo), reflejando la amplitud de las respuestas posibles. Las puntuaciones más bajas indican una mayor adhesión a estereotipos de género tradicionales, mientras que las más altas sugieren creencias más igualitarias o progresistas en cuanto a los roles de género.

Los resultados revelan que las percepciones sobre roles y estereotipos de género varían principalmente según el género y la edad. Las mujeres y los grupos más jóvenes (18 a 24 años) tienden a tener actitudes más progresistas, mientras que los hombres y el grupo de 35 a 44 años presentan posturas más tradicionales. En términos de estamento no se observaron diferencias significativas.

6.1.4. BRECHAS Y DESIGUALDADES EN IPG

En relación con las brechas y desigualdades de género en IPG, se realizaron diversas afirmaciones cuya evaluación osciló entre "muy en desacuerdo" y "muy de acuerdo", con la opción adicional de "desconozco". Las frases dirigidas a estudiantes y docentes difirieron de las presentadas al personal administrativo, ya que para este último se abordaron aspectos más específicos del entorno laboral.

La mayoría de estudiantes y docentes percibe que IPG tiene un compromiso con la igualdad de género, aunque el desacuerdo es más marcado entre estudiantes hombres y docentes mujeres. Las responsabilidades de cuidado afectan mayormente a las mujeres colaboradoras, mientras que los docentes, tanto hombres como mujeres, no consideran que estas responsabilidades hayan afectado su desarrollo profesional.

En términos de respeto y valoración de la diversidad, la percepción general es positiva, con una mayoría de estudiantes y docentes coincidiendo en que IPG reconoce las capacidades sin discriminar por orientación sexual o identidad de género, aunque una parte significativa no tiene claridad sobre la política en esta materia.

En cuanto al personal colaborador, la mayoría está de acuerdo con que IPG promueve la igualdad de género, aunque algunos desconocen este compromiso. También hay una percepción favorable sobre la igualdad en los procesos de contratación y promoción, aunque un porcentaje importante, especialmente entre los hombres, no tiene claridad sobre la aplicación de políticas en este ámbito.

En cuanto a la compensación salarial, se observan discrepancias: más hombres creen que existe igualdad, mientras que muchas mujeres están en desacuerdo o desconocen si esta política se aplica. Las opiniones sobre el equilibrio entre trabajo y vida familiar están divididas, con una parte considerable en desacuerdo o sin conocimiento sobre los mecanismos de apoyo institucional.

En general, los resultados reflejan que la mayoría de estudiantes, docentes y colaboradores perciben un compromiso de IPG con la igualdad de género. No obstante, es necesario mejorar el conocimiento y aplicación de las políticas de igualdad en contratación, promoción y compensación. Las responsabilidades de cuidado siguen afectando de manera desigual, particularmente a las mujeres colaboradoras. Aunque se valora el clima de respeto y diversidad, persiste cierta falta de claridad sobre las políticas de igualdad, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación dentro de la institución.

6.1.5. PREVALENCIA DE ACOSO SEXUAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Con el objetivo de identificar la prevalencia del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en IPG, se realizó una encuesta que incluyó preguntas sobre 15 situaciones específicas. Las personas encuestadas detallaron si habían experimentado alguna de estas situaciones, además de especificar si los incidentes ocurrieron dentro o fuera de la institución y quién fue el responsable.

A continuación, se presenta una tabla que resume las acciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, junto con los resultados más relevantes:

Tipo de acción	Total personas afectadas	Víctimas	Lugar de los hechos predominante	Emisor predominante
Escuchar comentarios o bromas sexistas en tu unidad/carrera/sede	34	Estudiantes hombres (4), estudiantes mujeres (14), estudiante otro género (1), docentes mujeres (3), colaboradores (6), colaboradoras (6).	Dentro de la institución: en una sala de clases o en una oficina.	Compañeras, compañeros, docentes hombres, colaboradores hombres.
Que hayan minimizado o invisibilizado tus aportes frente a los aportes de tus compañeros/colegas de otro género.	19	Estudiantes hombres (1), estudiantes mujeres (8), estudiante otro género (1), docentes mujeres (2), Colaboradoras (7).	Dentro de la institución: en una sala de clases o en una oficina.	Colaboradores hombres, docentes hombres.
Haber sido víctima de bromas u ofensas homofóbicas y/o transfóbicas.	5	Estudiantes hombres (1), estudiantes mujeres (3), colaborador (1).	Fuera de la institución: en plataformas virtuales personales.	Compañeros, colaboradoras.
Recibir tratos humillantes o vejatorios motivados por razones asociadas a tu orientación sexual, identidad o expresión de género.	3	Estudiante hombre (1), estudiante mujer (1), colaboradora (1).	Dentro de la institución: en una sala de clases o un espacio de tránsito; fuera de la institución: plataformas virtuales personales.	Un compañero, un colaborador y una colaboradora.
Recibir golpes (no accidentales) debidos a tu orientación sexual, identidad o expresión de género.	0	-	-	-
Haber recibido miradas lascivas y/o gestos morbosos incómodos.	10	Estudiantes hombres (2), estudiantes mujeres (4), estudiante otro género (1), docente mujer (1), colaboradores (2).	Dentro de la institución: en una sala de clases, oficina o espacio de tránsito.	Compañeras, compañeros.
Haber sido expuesto/a a imágenes (carteles, calendarios, pantallas de computador u otras) de naturaleza sexual sin tu consentimiento.	16	Estudiantes hombres (2), estudiantes mujeres (7), estudiante otro género (1), colaboradores (2), colaboradoras (4).	Dentro de la institución: en una sala de clases o en una oficina.	Compañeras, compañeros, docentes hombres, colaboradores hombres.
Recibir piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia física con connotación sexual.	8	Estudiante hombre (1), estudiantes mujeres (4), estudiante otro género (1), docente mujer (1), colaborador (1).	Fuera de la institución, sin predominancia de lugar.	Compañeros, docentes hombres.
Recibir roces o contacto físico no deseado.	2	Colaboradoras (2)	Dentro de la institución: en una oficina; fuera de la	Una compañera y un colaborador.

			institución: trayecto de ida o regreso.	
Recibir mensajes (correos, llamadas telefónicas o chat) de naturaleza sexual no deseadas.	2	Estudiantes mujeres (2).	Fuera de la institución: en un domicilio particular, plataformas virtuales personales.	Un docente
Ser intimidado y/o acosado a través de redes sociales como manera de violencia sexual o de género.	2	Estudiantes mujeres (2).	Fuera de la institución: plataformas virtuales personales.	Un compañero y un docente.
Recibir presiones para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del horario laboral/de estudios (insistencia no deseada).	0	-	-	-
Recibir amenazas o extorsiones que podrían afectar negativamente tu situación académica/laboral por no corresponder invitaciones o propuestas no deseadas (amenazas de no acceder).	0	-	-	-
Haber sido forzado a sostener interacciones con fines sexuales sin tu consentimiento o tú sin consciencia.	0	-	-	-

Con el fin de evaluar la prevalencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en IPG, se elaboró un índice basado en 15 situaciones específicas. Las respuestas "Sí" fueron codificadas como 1 y las respuestas "No" como 2, de manera que un puntaje más bajo refleja una mayor exposición a estas conductas. La mayoría de las personas encuestadas (88.9%) obtuvo un puntaje de 30, lo que indica que no han experimentado estas situaciones. Sin embargo, un pequeño porcentaje reportó haber vivido o presenciado al menos alguna de estas acciones.

El análisis de varianza (ANOVA) mostró diferencias significativas en función del género, estamento y sede. El grupo de estudiantes fue el con mayor prevalencia de acoso, violencia y discriminación en comparación con las personas colaboradoras. En cuanto al género, las personas que se identifican como "otro género" reportaron menos exposición a estas situaciones en comparación con hombres y mujeres. Sin embargo, dado el bajo número de personas en este grupo (solo 5 casos), se debe interpretar este resultado con cautela, ya que el tamaño de la muestra puede no ser representativo.

En cuanto a las denuncias formales, se observa una brecha significativa entre las acciones reportadas por las personas encuestadas y las denuncias presentadas oficialmente. Aunque 46 personas (20 hombres y 26 mujeres) indicaron haber activado el protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual, violencia y discriminación, solo se registraron cinco procesos investigativos en los últimos dos años.

Además, varias personas encuestadas mencionaron haber recurrido a acciones informales, como comentar la situación con un superior o buscar asesoría legal fuera de la institución, lo que sugiere que algunos prefieren no utilizar los canales oficiales internos por diversas razones.

Cuando se les preguntó por qué no denunciaron, la razón más común fue que no consideraron la situación lo suficientemente importante, mencionada por 38 personas. Otras razones incluyeron no saber qué hacer (32 personas), temor a no ser creídas (22 personas) y la percepción de que la situación no fue intencional (21 personas). Además, 21 personas señalaron que temían la reacción de la persona agresora. Un dato preocupante es que 12 personas mencionaron la ausencia de un protocolo o una unidad especializada a la que recurrir, lo que subraya la necesidad de que la institución fortalezca y visibilice los mecanismos de apoyo y denuncia.

Finalmente, cuando se consultó sobre la calidad de la respuesta institucional al activar el protocolo, 59 personas (19 hombres y 40 mujeres) se mostraron satisfechas o muy satisfechas. Sin embargo, 30 personas (11 hombres, 18 mujeres y una persona de otro género) indicaron que la respuesta les resultó indiferente, y 12 personas (4 hombres y 8 mujeres) manifestaron insatisfacción o gran insatisfacción con el proceso. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría considera la respuesta institucional adecuada, aún hay una proporción significativa de personas que perciben deficiencias en el sistema de apoyo y respuesta frente a estas situaciones.

6.1.6. INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

El análisis sobre el conocimiento de los mecanismos institucionales para abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en IPG muestra una falta significativa de información efectiva. Más del 50% de las personas encuestadas no conocen o no comprenden el protocolo institucional, incluyendo un alto porcentaje de estudiantes y personal docente. Este desconocimiento es especialmente notorio entre las personas que se identifican con otro género, quienes reportan no tener información sobre el protocolo. De manera similar, un gran número de personas encuestadas no tiene conocimiento sobre la Unidad de Inclusión y Equidad de Género o el canal de denuncias institucional.

En relación con la participación en actividades de formación, la mayoría de las personas encuestadas no ha asistido a talleres, capacitaciones o jornadas sobre acoso y discriminación. Más del 50% no sabía de la existencia de estas actividades o, aunque conocían su existencia, no han participado. Esto es especialmente evidente entre estudiantes y docentes, lo que sugiere una posible brecha en la comunicación o falta de motivación para participar.

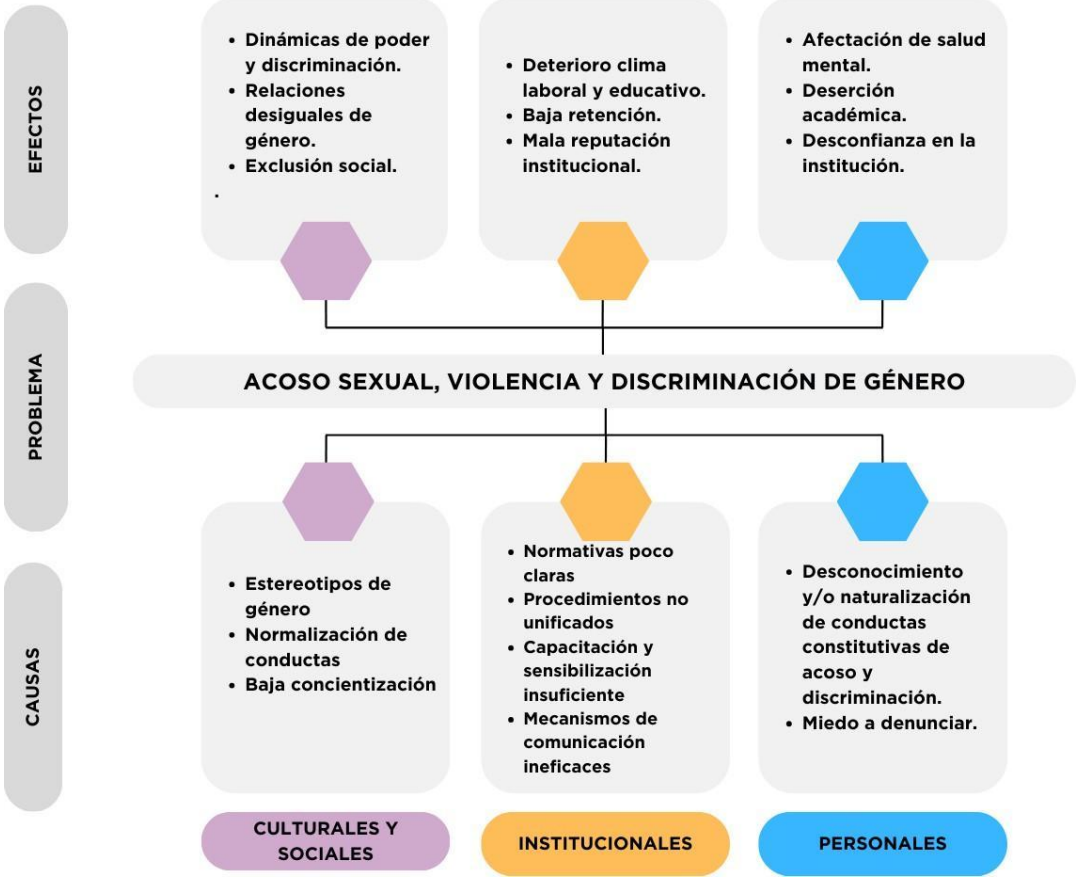
Al evaluar la efectividad de los canales de difusión institucional, se observó que la página web y otros medios, como las pantallas y dispositivos físicos en los edificios, son percibidos como poco efectivos o limitados a temas específicos. Sin embargo, el correo institucional es ampliamente valorado como un medio adecuado de información, con una aceptación mayoritaria en todos los grupos. Las opiniones sobre

las redes sociales están divididas, con muchas personas considerándolas ineficaces para difundir información clave.

Estos resultados destacan la necesidad urgente de mejorar la comunicación institucional y promover de manera más efectiva los recursos y protocolos disponibles para prevenir y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Además, es crucial incentivar una mayor participación en actividades formativas, especialmente entre estudiantes y personal docente, con el objetivo de fortalecer una cultura de prevención y apoyo dentro de la institución.

6.2. BARRERAS EN LA PREVENCIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

A partir de los resultados de la encuesta, se han identificado diversas barreras en la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que pueden agruparse en tres grandes áreas: culturales y sociales, institucionales y personales. Cada una de estas áreas plantea desafíos específicos con posibles efectos importantes. A continuación, se presenta un diagrama que ilustra estas barreras y sus posibles consecuencias en la prevención de estas conductas dentro de la comunidad educativa.



6.3. MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

El modelo de prevención tiene como propósito establecer lineamientos y criterios institucionales orientados a abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en IPG. Este modelo integra medidas de atención, prevención, promoción, formación, sensibilización, capacitación y reparación, con el fin de prevenir situaciones de vulnerabilidad y garantizar espacios libres de acoso, violencia y discriminación de género para todas las personas que interactúan en IPG, sin distinción de su relación con la institución, identidad, expresión de género u orientación sexoafectiva.

6.3.1. Prevención

Este eje se refiere al trabajo articulado en diferentes niveles (individual, social y colectivo) para problematizar y desnaturalizar la violencia de género dentro del IPG. Su objetivo es contribuir a la identificación, modificación y erradicación de conductas vulneratorias en los espacios educativos.

a. **Normativas:** Establece un marco para fortalecer la gobernanza mediante la revisión y actualización de los documentos institucionales que regulan conductas en todos los niveles. Se asegura que aborden y resuelvan situaciones de discriminación, violencia o acoso basadas en el sexo, género y orientación sexual. Asimismo, incorpora en los contratos y convenios institucionales directrices claras para la prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

b. **Difusión y comunicaciones:** Define los ámbitos de la estrategia de comunicación interna y externa en materia de género, asegurando que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por toda la comunidad. Además, promueve la imagen del IPG como una institución inclusiva y segura para toda la comunidad educativa.

c. **Capacitación y sensibilización:** Implementa una estrategia continua de formación y sensibilización para fomentar relaciones igualitarias, equitativas, no discriminatorias e inclusivas dentro de la comunidad del IPG. La sensibilización enfatiza las consecuencias de la discriminación, la violencia de género y el acoso, promoviendo la inclusión, la diversidad y una convivencia respetuosa.

d. **Currículo:** Establece lineamientos para adaptar la formación de pregrado y la educación continua, integrando herramientas que promuevan la igualdad de género y un enfoque basado en los derechos humanos. Esta línea de intervención se enfoca en incorporar la perspectiva de género en los procesos formativos. Desde 2023, el IPG ha integrado la perspectiva de género y derechos humanos en sus mallas curriculares a través de asignaturas en la línea de formación general y asignaturas transversales comunes a todas las carreras. Estas asignaturas proporcionan herramientas teóricas y metodológicas que permiten una comprensión y análisis crítico más profundo de las relaciones de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

e. **Institucionalización:** Define la gobernanza necesaria para implementar las acciones descritas en esta política, asegurando el cumplimiento de la Ley 21.369 y del Criterio 9 de Acreditación Institucional (gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión) establecido por la Comisión Nacional de Acreditación, en los plazos requeridos.

f. **Proceso investigativo:** Fortalece los procesos de investigación relacionados con denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, mejorando su estructura y efectividad, y garantizando altos estándares de confidencialidad.

6.3.2. Primera acogida y acompañamiento

Este proceso implica la atención directa frente a situaciones de acoso sexual violencia y discriminación de género, ofreciendo espacios de contención y escucha activa a las personas afectadas. Se basa en principios como la confidencialidad, transparencia, responsabilidad y respeto a los derechos y dignidad de las personas. Su objetivo es identificar las necesidades de quienes consultan y gestionar expectativas en cuanto a las posibles acciones institucionales, tanto internas como externas, brindando apoyo constante a través de contención y orientación.

a. **Derivación y seguimiento:** Este componente abarca la coordinación de gestiones internas y externas realizadas por equipos profesionales, con el fin de acompañar a las personas afectadas por violencia de género. El enfoque está en responder a las necesidades identificadas a lo largo del proceso, revisando de manera continua los riesgos, estados y avances.

b. **Redes interinstitucionales:** Esta línea de acción se orienta a establecer vínculos sistemáticos con diversas redes que apoyen tanto individual como colectivamente el abordaje de situaciones de violencia de género en el IPG.

6.3.3. Reparación

Este proceso se centra en generar condiciones que promuevan la resignificación, reincorporación y autonomía de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el IPG. Implica la implementación de acciones tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

a. **Individual:** Conjunto de intervenciones diseñadas para apoyar los procesos de resignificación a nivel personal de quienes han sido afectados por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
b. **Colectivo:** Acciones enfocadas en contribuir a los procesos de reparación y no repetición frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dirigidas a abordar los impactos en el plano estructural o interrelacional que afectan a grupos dentro de IPG.

6.3.4. Sistematización, evaluación y seguimiento de las acciones

Se refiere tanto a las orientaciones técnicas para el abordaje y las operaciones de la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia y de la Secretaría General, como a los procesos de almacenamiento y organización de la información. Su objetivo es facilitar el análisis, seguimiento y evaluación de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

LINEAS DE INTERVENCIÓN



6.4. PLAN DE ACCIÓN

NORMATIVAS Y REGLAMENTOS	Establece un marco para fortalecer la gobernanza mediante la revisión y actualización de los documentos institucionales que regulan conductas en todos los niveles. Se asegura que aborden y resuelvan situaciones de discriminación, violencia o acoso basadas en el sexo, género y orientación sexual. Asimismo, incorpora en los contratos y convenios institucionales directrices claras para la prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. El Reglamento de Convivencia no se encuentra actualizado y ajustado a la Ley 21.369.	1.1. Actualizar Reglamento de Convivencia.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Reglamento de Convivencia actualizado y socializado	Único **Meta** 1
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
2. El Protocolo para el uso del nombre social y la implementación de la Ley de Identidad de Género no están debidamente definidos en procedimientos.	2.1. Regular procedimiento del uso del nombre social y cambio de nombre por Ley de Identidad de Género en IPG.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia y Secretaria General **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Procedimiento que regula uso de nombre social definido y actualizado	Única **Meta** 1
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
3. Los documentos normativos institucionales no se encuentran actualizados con perspectiva de género	3.1. Actualizar los documentos normativos con marco legal vigente y perspectiva de género.	Secretaría General **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Cantidad de normativas internas actualizadas /cantidad de normativas internas	Trienal **Meta** 100%

e inclusión.			existentes* 100	
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
4. Falta de medidas normadas de conciliación de la vida estudiantil y personal para estudiantes que son madres, padres o cuidadores.	4.1. Desarrollar una normativa específica que aborde los problemas de conciliación para estudiantes que son madres, padres o cuidadores.	Vicerrectoría Académica **Destinatarios** Estudiantes	Existencia de normativa de apoyo a la conciliación de estudiantes	Única **Meta** 1
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
5. Los convenios de colaboración suscritos con centros de prácticas en el año 2023 y anteriores no incluyen las normativas relacionadas con el acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.	5.1. Actualizar convenios de colaboración incorporando la(s) cláusulas relativas a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación.	Vicerrectoría Académica y Secretaría General **Destinatarios** Estudiantes, proveedores.	Cantidad de contratos suscritos que Incorporan cláusulas/ total contratos vigentes* 100	Anual **Meta** 100%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
6. No existen contratos suscritos con centros de prácticas autogestionadas.	6.1. Crear contratos y convenios incorporando la(s) cláusulas relativas a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación.	Vicerrectoría Académica y Secretaría General **Destinatarios** Estudiantes, proveedores.	Cantidad de contratos suscritos que incorporan cláusulas/ total contratos vigentes* 100	Anual **Meta** 100%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**

7. No se dispone de un registro que acredite la recepción, por parte de los centros de práctica, de los documentos normativos correspondientes a la Ley 21.369.	7.1. Crear un registro centralizado de firma de recepción de las normativas de la Ley 21.369 por parte de los centros de prácticas.	Vicerrectoría Académica y Secretaria General **Destinatarios** Estudiantes, proveedores.	Cantidad de contratos suscritos que Incorporan recepción de normativas/ total contratos vigentes* 100	Anual **Meta** 100%

DIFUSIÓN Y COMUNICACIONES	Define los ámbitos de la estrategia de comunicación interna y externa en materia de género, asegurando que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por toda la comunidad. Además, promueve la imagen del IPG como una institución inclusiva y segura para toda la comunidad educativa.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. Bajo grado de conocimiento en la comunidad sobre las normativas de la Ley 21.369.	1.1. Mejorar pestaña de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia y repositorio en la página web.	Dirección de Comunicaciones **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Pestaña y repositorio de la página web actualizado.	Única **Meta** 100%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.2. Envió de normativas a través de mailing	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Cantidad de mailing enviados **Indicador** Porcentaje de Apertura de mailing	Semestral **Meta** 1 **Meta** 60%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.3. Integrar las	Unidad de Inclusión,	Existencia de las	Única

	normativas en el portal de estudiantes y docentes	Equidad de Género y Convivencia	normativas en portales	
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes		100%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.4. Charlas informativas de normativas	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de charlas sobre normativas realizadas	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.5. Afiches informativos de normativas en sedes	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de afiches informativos de normativas instalados por sede	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.6. Acción propuesta Unidad responsable Indicador Periodicidad de medición	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Publicación pop up una semana en aula virtual	Semestral
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1 vez
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.7. Afiches informativos en sedes con los procesos de investigación y sanción	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de afiches instalados por sede	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes,		1

		colaboradores		
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.8. Horario de atención establecido para la comunidad educativa por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Cantidad de horas realizadas/ Total de horas destinadas a atención *100	Semestral **Meta** 100%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.9. Incorporar en los procedimientos de inducción los mandatos establecidos en la Ley 21.369, es decir las normativas y procedimientos de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.	Direcciones de Sedes **Destinatarios** Estudiantes y docentes	Cantidad de Estudiantes y docentes que reciben inducción/Cantidad de estudiantes y docentes totales	Semestral **Meta** 1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.10. Desarrollar un proceso de inducción de normativas estándar con modalidad e-learning, con personas responsables y plazos de implementación.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes, colaboradores	Cantidad de personas por estamento que reciben inducción/Cantidad total de personas por estamento*100	Anual **Meta** 100%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**

2. Bajo grado de conocimiento de canales de denuncias.	2.1. Difusión mediante códigos QR en las sedes	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de códigos QR instalados por sede	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		5 códigos QR por sede
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	2.2. Envió de mailing con canales de denuncia	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de mailing enviados	Semestral
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		2
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	2.3. Pop up en aula virtual con canales de denuncias	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Publicación pop up una semana en aula virtual	Semestral
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Implementa una estrategia continua de formación y sensibilización para fomentar relaciones igualitarias, equitativas, no discriminatorias e inclusivas dentro de la comunidad de IPG. La sensibilización enfatiza las consecuencias de la discriminación, la violencia de género y el acoso, promoviendo la inclusión, la diversidad y una convivencia respetuosa.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. Conductas y acciones consideradas acoso	1.1. Conmemoración efemérides relevantes	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de efemérides conmemoradas	Anual

sexual, violencia y discriminación de género en la comunidad educativa		**Destinatarios**		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		10
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.2. Campaña anual del buen trato	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Existencia e implementación campaña anual	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.3. Plan comunicacional anual sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de acciones implementadas	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		10
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.4. Charlas sobre violencia y discriminación de género	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de charlas realizadas	Semestral
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.5. Capacitación inicial de inducción institucional: Curso de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de personas por estamento que realizan curso l/Total de personas por estamento*100	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		50%

	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.6. Curso de acoso sexual, violencia y discriminación de género	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Número de personas por estamento que realizan curso l/Total de personas por estamento*100	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		50%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.7. Creación de material educativo dirigido a toda la comunidad	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de material educativo creado	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.8. Decálogo de buen trato	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Documento en página web y envió por mailing	Único
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	1.9. Protocolo de consentimiento para actividades que requieren contacto físico	Vicerrectoría Académica y Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Existencia y aplicación de protocolo de consentimiento para actividades que requieren contacto físico	Semestral
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes, colaboradores		100%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad**

				de medición
2.. Conductas y acciones consideradas violencia y discriminación de género por parte de docentes	2.1. Curso en Plan de formación docente obligatorio	Dirección General Académica **Destinatarios** Docentes	Número de docentes que realizan el curso/Total anual de docentes*100	Anual **Meta** 100%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	2.2. Evaluación docente con ítem sobre inclusión, equidad de género y convivencia	Vicerrectoría Académica y Dirección General Académica **Destinatarios** Estudiantes y docentes	Número de docentes con evaluación positiva en ítem/total de docentes evaluados*100	Semestral **Meta** 90%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
3. Conductas y acciones consideradas violencia y discriminación de género por parte de colaboradores	3.1. Curso en Plan de capacitaciones obligatorio	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia y Gestión de Personas **Destinatarios** Colaboradores	Número de colaboradores que realizan el curso/Total de colaboradores*100	Anual **Meta** 100%
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	3.2. Evaluación de desempeño con ítem sobre inclusión, equidad de género y convivencia	Gestión de Personas **Destinatarios** Colaboradores	Número de colaboradores con evaluación positiva en ítem/total de colaboradores evaluados*100	Anual **Meta** 90%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
4. Conductas y acciones	4.1. Charla a practicantes sobre Ley	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y	Cantidad de charlas realizadas	Semestral

consideradas acoso sexual, violencia y discriminación de género en centros de prácticas	21.369 y Ley 21.643	Convivencia **Destinatarios** Estudiantes		**Meta** 1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	4.2. Evaluación de centros de prácticas con ítem de inclusión, equidad de género y convivencia	Vicerrectoría Académica **Destinatarios** Estudiantes	Número de centros de prácticas evaluados con evaluación positiva en ítem/ total de centros de prácticas evaluados*100	Semestral **Meta** 90%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
5. Falta de información sobre actividades que se realizan en estas temáticas	5.1. Generar y enviar un boletín mensual con información sobre las acciones realizadas, las actividades programadas y otros datos importantes.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Número de boletines enviados	Anual **Meta** 8
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
6. Violencia intrafamiliar o de pareja entre persona de la comunidad educativa y un tercero	6.1. Convenios para ofrecer primer apoyo psicológico y jurídico.	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Número de convenios vigentes	Anual **Meta** 1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	6.2. Protocolo de actuación en caso de ser víctima de violencia	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia,	Existencia de protocolo de actuación VIF	Único

	intrafamiliar (VIF)	Vicerrectoría Académica y Gestión de Personas		
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes y colaboradores		1
	Acción propuesta	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
	6.3. Charla sobre violencia en la pareja	Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia	Cantidad de charlas realizadas	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes y colaboradores		1

CURRÍCULO	Establece lineamientos para adaptar la formación de pregrado y la educación continua, integrando herramientas que promuevan la igualdad de género y un enfoque basado en los derechos humanos.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. La Escuela de Ingeniería y Tecnología, junto con la Escuela de Gestión, Negocios y Marítima, se caracterizan por la Predominancia de carreras masculinizadas	1.1. Actividad que promueva modelos femeninos en áreas de ingeniería, tecnología, gestión y negocios para sensibilizar sobre los estereotipos de género.	Direcciones de Escuelas	Número de actividades	Anual
		Destinatarios		**Meta**
		Estudiantes, docentes y colaboradores		1
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
2. La Escuela de Salud junto con la Escuela de Educación y Desarrollo	2.1. Actividad que promueva modelos masculinos en áreas	Direcciones de Escuelas	Número de actividades	Anual
		Destinatarios		**Meta**

Social se caracterizan por la predominancia de carreras feminizadas	de salud y educación para sensibilizar sobre los estereotipos de género.	Estudiantes, docentes y colaboradores		1

INSTITUCIONALIZACIÓN	Define la gobernanza necesaria para implementar las acciones descritas en esta política, asegurando el cumplimiento de la Ley 21.369 y del Criterio 9 de Acreditación Institucional (gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión) establecido por la Comisión Nacional de Acreditación, en los plazos requeridos.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. Falta de participación en los territorios y estamentos	Establecer mediante decreto un Consejo de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, con funciones de asesoría permanente a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, para levantamiento de problemáticas, plan de trabajo y evaluación de normativas.	Comité de Rectoría **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Número de actas por Consejo	Anual **Meta** 1 por sede

	Fortalece los procesos de investigación relacionados con denuncias de acoso

PROCESOS INVESTIGATIVOS	sexual, violencia y discriminación de género, mejorando su estructura y efectividad, y garantizando altos estándares de confidencialidad.			
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
1. No se cuenta con personal predefinido para llevar a cabo los procesos de investigación	1.1. Establecer un equipo de fiscales procesos investigativos	Secretaria General **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Número de fiscales	Bianual **Meta** 4
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
2. No se cuenta con personal capacitado en perspectiva de género y procesos investigativos para llevar a cabo las investigaciones, aparte del Secretario General	2.1. Capacitación a fiscales sobre procesos investigativos	Secretaria General **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Número de fiscales capacitados/Número total de fiscales*100	Bianual **Meta** 100%
Riesgo detectado	**Acción propuesta**	**Unidad responsable**	**Indicador**	**Periodicidad de medición**
3. Las denuncias ingresadas y tramitadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género y convivencia no se registran de	3.1. Generar procedimientos de registro, administración De datos e informes anuales de tramitación de Procedimientos disciplinarios	Secretaria General **Destinatarios** Estudiantes, docentes y colaboradores	Informe consolidado de procedimientos disciplinarios publicado y difundido, según procedimiento estándar.	Anual **Meta** 1

manera consolidada, ni se analiza su proceso de tramitación ni resultado de la investigación.	incluyendo los que se refieran a acoso sexual, violencia o discriminación de género, con altos estándares de confidencialidad.			

6.5. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La implementación y el monitoreo del Protocolo de Prevención 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 el funcionamiento del protocolo de prevención, así como el de investigación y sanción, con el fin de mejorar continuamente los procesos y procedimientos internos, optimizando la prevención, investigación y sanción de los diversos 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.