



# POLÍTICA DE **EQUIDAD DE GÉNERO**



INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA

Comunidad  
**Inacapina  
+unida**



## 1. OBJETIVO

Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad educativa, estableciendo mecanismos que permitan fomentar la calidad de vida desde una perspectiva de equidad de género, para contribuir sistemáticamente a un clima diverso, de respeto, libre de violencia y discriminaciones basadas en el género, posicionando a INACAP como una institución que fomenta el desarrollo personal y el bienestar de las personas que forman parte de su comunidad educativa.

## 2. ALCANCE

Esta política es aplicable a toda la comunidad educativa INACAP.



## 3. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N°	NOMBRE DE DOCUMENTO	ORIGEN DE DOCUMENTO
1	Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad	Interno
2	Modelo de Ética y Cumplimiento	Interno
3	Política de Desarrollo y Gestión de Personas	Interno
4	Política de Diversidad e Inclusión	Interno
5	Política Integral de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	Interno
6	Protocolo de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	Interno

## 4. DEFINICIONES

### INACAP:

Se entenderá por INACAP indistintamente a las instituciones Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional o Universidad Tecnológica de Chile INACAP.

## 5. DESCRIPCIÓN

INACAP adoptó el imperativo de promover la equidad de género, con el propósito de fomentar y concretar este principio en el ámbito de la Educación Superior, en especial, en el Técnico Profesional. Este imperativo está arraigado en la misión institucional de Formar con excelencia y compromiso personas íntegras que transforman el mundo. Esta transformación, busca contribuir a la construcción de un mundo más equitativo, donde todas las personas sean respetadas en su dignidad y con igualdad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo laboral y personal. De esta manera, se espera contribuir a fomentar la movilidad social y aportar al desarrollo productivo del país y sus regiones.

La Política de Equidad de Género busca que la comunidad educativa, es decir, los estudiantes en su proceso formativo y los colaboradores (administrativos y docentes), en su vida laboral, se desarrollen en espacios que promuevan la igualdad de oportunidades entre las personas.

Esta política recoge los esfuerzos desplegados institucionalmente desde hace varios años para reforzar su carácter de institución inclusiva, diversa, pluralista y respetuosa de los derechos de todas las personas que forman parte de su comunidad educativa. La Política de Equidad de Género incluye directrices, principios, valores, objetivos y responsables de promover la equidad de género a nivel institucional. La política es el resultado de un proceso en el cual se involucró a la comunidad educativa. Su texto, formaliza y enriquece elementos que son parte de la cultura institucional y su elaboración co-construida fue impulsada por el Comité de Diversidad e Inclusión. En este comité participan las vicerrectorías nacionales y la secretaría general, cuyos ámbitos de acción impactan transversalmente en los temas de diversidad, género, inclusión, convivencia, prevención del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género.



INACAP entiende la Equidad de Género como la igualdad de oportunidades de las personas en el ámbito laboral y en el ámbito académico, mediante un trato digno y equitativo, de manera de prevenir un trato inapropiado y de formar a las personas en estos aspectos, además de disponer de mecanismos efectivos para la detección temprana, el acompañamiento, la reparación y la sanción de conductas no aceptables. Todo lo anterior se orienta a prevenir cualquier forma de violencia y discriminación de género, en un entorno inclusivo y respetuoso, impulsando la incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer institucional.

La Política de Equidad de Género, también establece mecanismos institucionales que permitan la mejora continua, a fin de avanzar sostenidamente en la igualdad de oportunidades entre las personas.



## 5.1 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Política de Equidad de Género se sostiene en los siguientes principios:

### Diversidad:

Valorar las diferencias individuales, en un entorno de respeto y buen trato, favoreciendo la participación y desarrollo de todos los integrantes de la comunidad educativa en igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos institucionales, reconociendo que cada persona es única.

### Inclusión:

Dar acceso a todas las personas reconociendo sus características individuales, a través de políticas, mecanismos y procesos que promuevan la igualdad de oportunidades de desarrollo en la comunidad educativa.

### Equidad de Género:

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de un trato digno y equitativo, eliminando cualquier forma de violencia y discriminación de género, en un entorno inclusivo y respetuoso.

### Convivencia:

Resguardar y promover el respeto mutuo y las buenas relaciones en todos los ámbitos de la comunidad educativa, para generar ambientes seguros y libres de toda forma de violencia o de cualquier conducta que atente contra las relaciones fundadas en el buen trato o contra los valores institucionales.

### Perspectiva de Género:

Asegurar que las políticas, programas y actividades desarrolladas en todos los ámbitos institucionales, incorporen en su diseño, ejecución y evaluación los mecanismos que permitan identificar y prevenir la discriminación, la desigualdad y la exclusión entre las personas, para tomar decisiones que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.



### Perspectiva de Género:

Dar cumplimiento a las condiciones de los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para hacer comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible.

### Perspectiva de Género:

Promover elementos transversales de no discriminación en beneficio de la comunidad educativa en los distintos ámbitos en que se desenvuelvan sus miembros.

## 5.2 EJES DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Los principales ejes de la Política de Equidad de Género son:

### a. Promover y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer académico. *En especial:*

- Fomentar el ingreso transversal sin sesgos de género en la oferta académica de INACAP.
- Incorporar equidad de género en los contenidos curriculares y programas académicos de INACAP.
- Promocionar el enfoque de género en las prácticas de la formación docente.





**b. Adopción de la perspectiva de género que permita fomentar el ciclo de vida laboral y académico desde una perspectiva de género. *En especial:***

- Diagnóstico y monitoreo de resultados en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Concretar mecanismos y acciones que permitan fomentar la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa.
- Atracción de talento y desarrollo laboral en todo el ciclo laboral de los colaboradores en la institución.

**c. Promover y desarrollar sistemas de gestión que permitan medir los resultados de las acciones y la mejora continua en materia de equidad de género.**



## 5.3 RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Las directrices, procesos y procedimientos asociados a la Política de Equidad de Género serán integrados y articulados por el Comité de Diversidad e Inclusión.

### Entre los responsables de velar por diversos ámbitos de la política están:

- La Vicerrectoría de Personas es la encargada respecto de los colaboradores de dar cumplimiento a los lineamientos de la Política de Equidad de Género, diagnosticando el estado de las acciones institucionales y desplegando en conjunto con el Comité de Diversidad e Inclusión las acciones concretas para el logro de éstos.
- La Dirección de Asuntos Regulatorios es la encargada de monitorear la implementación de la presente política, revisarla de manera periódica (al menos una vez al año a contar de la fecha de publicación) y proponer al Comité de Diversidad e Inclusión su actualización y modificación de manera participativa. Asimismo, promoverá y apoyará en la capacitación y la difusión de la política y acciones que emanen de ella.
- La Vicerrectoría del Estudiante se encarga de desplegar las acciones para favorecer la participación y clima de respeto a nivel estudiantil, colaborar con la participación de los estudiantes en las mesas de trabajo del Comité de Diversidad e Inclusión y en el despliegue de las acciones que emanen de la política.
- La Vicerrectoría Académica es responsable de implementar acciones relativas a la formación docente y curricular y de incorporar la perspectiva de género en la trayectoria educativa de los estudiantes.
- La Vicerrectoría Nacional de Sedes es responsable de contribuir en la implementación y difusión de las acciones a nivel nacional que emanen de la política de equidad de género, y en particular de alinear las acciones específicas de cada Sede con los principios y objetivos de la presente política.

## 5.4 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Política de Equidad de Género se revisará como máximo cada 5 años o antes si las circunstancias internas de INACAP, el marco regulatorio o eventos externos a la institución así lo exigen o hacen recomendable. Dicha revisión se hará en el Comité de Diversidad e Inclusión, el que propondrá los ajustes y actualizaciones que sean necesarios, para luego analizarlas de manera participativa por medio de una proporción representativa de cada estamento.

El Comité de Diversidad e Inclusión entregará un informe anual con los avances, estados y resultados de las actividades realizadas en virtud de esta política al Consejo Superior.

## 5.5 DE LA PROMOCIÓN DE LA POLÍTICA

Para la socialización y promoción de la política, así como de sus actividades, se establece el uso de los diversos canales formales de INACAP, definidos en conjunto con la Dirección de Comunicaciones.

## 6. DE LA PROMOCIÓN DE LA POLÍTICA

Es deber de todos los colaboradores de INACAP dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la presente Política, así como en los procedimientos y/o instructivos que de ella deriven.

Esta política, así como las demás políticas y reglamentos de INACAP, se entiende forman parte del contrato de trabajo de cada colaborador, y, por tanto, su incumplimiento -ya sea por acción u omisión- constituye también una infracción a dicho contrato y podrá ser sancionada en conformidad a las disposiciones institucionales y legales vigentes.



## 7. CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	TEMA MODIFICADO	RESUMEN DE MODIFICACIONES
1.0	Octubre / 2024	Versión Inicial	No aplica

## 8. CONTROL DE APROBACIÓN

	ELABORADO POR	APROBADO POR	PRESENTADA A
CARGO	Comité de Diversidad e Inclusión	Rector	Consejo superior Directorio/Consejo Directivo
FECHA	Octubre / 2024	14/10/2024	14/10/2024 - 28/10/2024





**Comunidad**  
**Inacapina**  
**+unida**



**INFÓRMATE > PREVEN > DENUNCIA > AYUDA**