



# POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN

DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA  
Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

| Versión 1.0



INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA

Agosto 2022

# 1. INTRODUCCIÓN

INACAP es una institución que lleva la diversidad inscrita en su larga historia de servicio al país. Como Centro de Formación Técnica e Instituto Profesional y Universidad, y con sedes a lo largo de todo el territorio nacional, INACAP es un verdadero reflejo de un Chile heterogéneo, donde coexisten personas con distintas historias de vida, identidades y expresiones. Por lo mismo, la inclusión es para INACAP parte de su impronta institucional y se ha trabajado por ella sostenidamente, a través de la adaptación de los procesos de enseñanza a distintas necesidades, el ajuste de las normas de convivencia y la modificación de distintas políticas y protocolos. Entre los esfuerzos recientes se pueden mencionar como ejemplo la incorporación del uso del nombre social de las personas que forman parte de la comunidad INACAP, el espacio que se ha dado para la utilización del lenguaje inclusivo en clases y material pedagógico y el avance en paridad y en la reducción de la brecha de género entre colaboradores.

Adicionalmente, un desarrollo especialmente relevante, que consolida el camino recorrido y que permite proyectar un trabajo contundente a futuro, es la elaboración de la Política de Diversidad e Inclusión de INACAP y del Plan de Género de la Institución.

En este contexto, la presente política integral viene a fortalecer el compromiso con la diversidad, inclusión y el respeto en igualdad de los derechos

fundamentales de todas las personas, haciéndose cargo de fenómenos específicos y particularmente problemáticos: el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género. Es, además, una respuesta a los mandatos que se desprenden de la ley N° 21.369 que “Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior”. Dicha norma legal ordena a los establecimientos de educación superior la elaboración de una política tanto de prevención como de investigación y sanción de estas dinámicas, con miras a su erradicación de las relaciones propias de la educación superior.

La política contempla cinco secciones principales. En primer lugar, un marco conceptual, que identifica las principales categorías -sexo, género, estereotipo de género, perspectiva de género, igualdad de género, violencia de género- que ayudan a entender la necesidad e importancia de contar con una política de estas características. Luego, en segundo lugar, una identificación de los objetivos generales y específicos de este documento. En tercer lugar, el desarrollo de los ejes de prevención y de investigación y sanción con sus respectivas medidas y responsables, lo que puede considerarse el núcleo de la presente política. En cuarto lugar, una referencia al marco institucional con el que INACAP deberá contar para poder responder satisfactoriamente a todas las metas aquí identificadas. Finalmente, se establecen estrategias de monitoreo y evaluación del contenido de esta política.

## 2. Alcance

Aplica al Instituto Profesional, al Centro de Formación Técnica INACAP y a la Universidad Tecnológica de Chile, en todas sus sedes y casa central, tanto para ámbitos académicos (docentes y estudiantes) y administrativos. Asimismo, la presente política aplica a la Corporación Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP.

## 3. Marco conceptual

Para efectos de la presente política se tiene en consideración el siguiente marco, en el cual se ofrece una conceptualización de categorías relevantes que están en la base de las líneas estratégicas a definir.

### 1. Sexo

El sexo es el conjunto de características físicas y biológicas que tienen las personas y que las ubican dentro de la condición de mujer u hombre, o bien del espectro de las personas intersex.

### 2. Género

El género, en términos generales, se refiere a las características que social y culturalmente se asignan a cada uno de los sexos o, en otras palabras, a la construcción social y cultural de los sexos.

### 3. Estereotipo de Género

Un estereotipo es “una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir”. En consecuencia, el estereotipo se manifiesta con independencia de que los miembros del grupo en cuestión tengan o no las características o roles que se les asigna, y en este sentido, al operar el estereotipo, se asumirá que un individuo, por el hecho de pertenecer a un determinado grupo, poseerá las características y/o cumplirá los roles que se le asignan al grupo, y por tanto se esperará que el individuo actúe de conformidad con esas características y roles.

### 4. Perspectiva de Género

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que busca identificar el particular impacto de cualquier acción o medida sobre hombres y mujeres, de forma diferenciada, de forma tal de evitar que se perpetúe la desigualdad entre ambos y lograr la igualdad de los géneros.

### 5. Igualdad de Género

Una primera aproximación a la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, con prescindencia de su género. En este sentido, el planteamiento de fondo es que el género no es un factor válido para establecer tratamientos diferenciados entre las personas que vulneren sus derechos o perjudiquen sus oportunidades en la sociedad.

Entonces, la igualdad de género excluye las distinciones arbitrarias en razón del género, es decir, aquellas que carecen de una justificación objetiva y razonable y resultan, en consecuencia, discriminatorias.

## 6. Violencia de Género

En términos generales, se entiende por violencia de género todo tipo de violencia que se dirige en contra de una persona en razón de su género, sea el que la persona identifica como propio o el que terceros le atribuyen. Así, la violencia basada en el género comprende aquella que se ejerce en razón de la orientación sexual<sup>2</sup>, identidad de género<sup>3</sup> y/o expresión de género.

## 4. Documentos Relacionados

Nombre de documento	Origen de documento
Política de Desarrollo y Gestión de Personas	Interno
Modelo de Ética y Cumplimiento INACAP	Interno
Política de Diversidad e Inclusión	Interno
Ley 21.369 Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior	Externo
Ley 21.091 Sobre Educación Superior	Externo
ley 21.015 Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral	Externo
DFL 1 de 2003 Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo	Externo

2 “Se entiende por orientación sexual la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente o de un mismo sexo o de más de un sexo, así como a la capacidad de tener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (Principios de Yogyakarta, Introducción. Disponible en: <http://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>)

3 Se entiende por identidad de género la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los amaneramientos” (Principios de Yogyakarta, Introducción. Disponible en: <http://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>)

## 5. Objetivos y Principios de la Política Integral

### 5.1 Objetivo General

El principal objetivo de la presente política integral es contribuir con una mirada estratégica, basada en un conjunto de acciones concretas en materia de prevención, investigación y sanción, para avanzar hacia la erradicación del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género de todas las relaciones que se dan en la comunidad INACAP.

### 5.2 Objetivo Específicos

a) Reafirmar que el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género constituyen atentados graves a la dignidad y derechos humanos de las personas, lo que justifica un trabajo decidido de INACAP para construir espacios y relaciones libres de estos fenómenos.

b) Dotar a INACAP de una hoja de ruta clara y medible para avanzar hacia la erradicación del acoso sexual, de la violencia y de la discriminación de género.

c) Sentar las bases de un mecanismo adecuado de investigación y sanción de hechos de acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género. En particular, crear las condiciones para que todas las personas que integran la comunidad INACAP sientan seguridad y confianza para denunciar cualquier hecho que les afecte como víctimas o del que hayan sido testigos.

d) Redefinir el marco institucional, con los recursos y el personal especializado correspondiente, para hacer operativos los ejes de prevención y de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género.

## 6. Ejes de la Política Integral

### 6.1 Eje de Prevención

INACAP tiene un compromiso decidido con la prevención de prácticas que menoscaban los derechos de algunas personas, únicamente en razón de su sexo, género u orientación sexual. Dados los enormes desafíos que en esta materia enfrentan los establecimientos educacionales de educación superior, el trabajo se debe verificar en distintos planos y con la colaboración de todos(as) sus integrantes. En consecuencia, la presente política entiende que la prevención supone adoptar medidas de capacitación, información y sensibilización, con perspectiva de corto, mediano y largo plazo.

Teniendo presente lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley N° 21.369<sup>4</sup>, se identifican las siguientes acciones específicas:

a) Poner en conocimiento de cada persona que se incorpore a INACAP copia de la presente política integral, del protocolo de investigación y sanción, así como los manuales y material informativo, en caso que los hubiera.

Esta obligación rige para:

- i. Los contratos de trabajo de colaboradores docentes y administrativos;
- ii. Los contratos de prestaciones de servicios educacionales que suscriban los estudiantes de INACAP o instrumentos equivalentes;
- iii. Los convenios académicos y de colaboración, innovación, entre otros;
- iv. Otros instrumentos suscritos por INACAP, comprendiendo bajo esta categoría los contratos con terceros y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

---

4 Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de prevención de los planteles universitarios.

b) Garantizar que, anualmente toda la comunidad de INACAP reciba formación específica en materia de prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación de género.

c) Llevar a cabo un proceso de revisión de todas las normas internas de INACAP, para su armonización con la presente política y el protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

d) Incorporar formación en derechos humanos, con enfoque en acoso sexual, violencia y discriminación de género en las mallas curriculares de los planes de formación.

e) Elaborar, con el conjunto de la comunidad INACAP, y cada dos años, un diagnóstico que identifique los principales espacios y dinámicas de riesgo respecto de la ocurrencia de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Junto con el diagnóstico, se identificarán medidas concretas y evaluables orientadas a la prevención de los riesgos identificados.

f) Realizar actividades de sensibilización para el día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, correspondiente al 25 de noviembre.

g) Realizar, cada año, una campaña de sensibilización, con alcance en todas las sedes de INACAP, sobre la prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, difundiendo también el contenido de la presente política, con especial énfasis en los canales de denuncia.

## 6.2 Eje de Investigación y Sanción

Junto con el eje de prevención, la presente política contempla un eje de investigación y sanción, para que todos los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación de género que tengan lugar en el marco de las relaciones entre integrantes de la comunidad INACAP sean debidamente esclarecidos y para que se apliquen las medidas sancionatorias y de reparación que correspondan.

Considerando lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley N° 21.369<sup>5</sup> se identifican las siguientes medidas:

a) Tener un protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. El protocolo deberá contemplar reglas para el tratamiento de las denuncias, para la conducción de la investigación y la aplicación de sanciones y medidas de reparación garantizando un debido proceso y un respeto a los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

b) Mantener distintos canales de denuncia, a los que se dé amplia difusión y que sean, además, accesibles para toda la comunidad INACAP.

---

5 Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

## 7. Marco Institucional

Prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación, así como investigar y sancionar su ocurrencia, requiere contar con distintas herramientas en el plano institucional. INACAP se compromete a disponer de la estructura y los recursos necesarios para estos efectos, lo que supone contar con equipos y con un esquema institucional adecuado.

La presente política contempla la existencia de un **Comité de Diversidad e Inclusión** con participación de las todas Vicerrectorías institucionales cuyos ámbitos de acción impacten en los temas de diversidad, género, inclusión, y prevención del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, así como la creación de dos nuevas entidades, a las que se encomendará la implementación de los dos ejes a los que se refiere esta política.

La primera entidad recibirá el nombre de **Unidad de Diversidad, Género e Inclusión**, estará compuesta por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y estará a cargo de supervigilar la implementación de la política integral en todas sus dimensiones. Especialmente, se encargará de:

- a) Ejercer un rol de coordinación general de la implementación de esta política integral a nivel institucional y, en especial, desempeñar un rol articulador con el Comité de Diversidad e Inclusión y la implementación de las distintas iniciativas que surjan a partir de la labor de dicho Comité.
- b) Ejercer un rol de coordinación general de la implementación del Plan de Género, entre las distintas autoridades y equipos de INACAP.
- c) Liderar la ejecución de todas las medidas que forman parte del eje de prevención, es decir, todas las acciones de capacitación, información y sensibilización que componen la presente política.

d) Gestionar la disponibilidad de medidas de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, ya sea con equipos internos de INACAP o por medio de convenios de colaboración con otras instituciones.

e) Garantizar que todas las medidas que forman parte de la presente política sean debidamente monitoreadas y evaluadas, haciendo públicos los resultados de dichos procesos de monitoreo y evaluación.

Adicionalmente a la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión, se creará la “Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género”, entidad conformada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, encargada de conducir los procesos de investigación y sanción. Particularmente, se le encomendarán las siguientes funciones:

a) Conformar y mantener un equipo de trabajo capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, de integración paritaria.

b) Recepcionar y dar debida tramitación a todas las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se interpongan por los distintos canales disponibles para la comunidad INACAP.

c) Garantizar que en todos los procesos investigativos y sancionatorios se vean plenamente realizados el debido proceso y los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

d) Establecer un mecanismo de designación de investigadores(as) para cada una de las denuncias recibidas.

e) Relacionarse y coordinarse con las autoridades INACAP para el correcto desempeño de sus funciones.

f) Rendir cuenta semestral del ejercicio de sus funciones ante la Secretaría General.

## 8. Estrategia de Monitoreo y Evaluación

Para garantizar la adecuada implementación sostenida en el tiempo de esta política, y para dar cuenta ante la comunidad INACAP de sus avances, se hace necesario contar con medidas de monitoreo y evaluación. Entre dichas medidas se deberán implementar, al menos, las que se identifican a continuación:

- a) Se realizará un monitoreo permanente de la implementación de la política en sus distintas dimensiones, de responsabilidad de la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión.
- b) Tanto la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión como la Unidad de Investigación de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género deberán rendir cuenta de su gestión, de forma anual, ante la comunidad INACAP. En particular, cada año, ambas entidades publicarán un reporte anual informando de su trabajo.
- c) Cada año, se realizará una encuesta a todos(as) los(as) estamentos de INACAP para evaluar la difusión de la política integral, la accesibilidad de los canales de denuncia, la calidad de las actividades desarrolladas y el desempeño de las entidades encargadas de los ejes de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

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

Esta política, así como las demás políticas y reglamentos de INACAP, se entiende que 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.

## 9. Cumplimiento de la presente Política

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

## 10. Control de Cambios

### Control de Cambios

Versión	Fecha	Tema modificado	Resumen de modificaciones
1.0	Agosto 2022	Versión Inicial	No aplica

## 11. Control de Aprobación

### Control de Aprobación

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Cargo	Secretaría General	Consejo Superior	Consejo Directivo
Fecha	Agosto 2022	24-08-2022	29-08-2022

---

# MÁS INFORMACIÓN

en tu Intranet

Propiedad Intelectual de INACAP.  
Toda impresión es una copia no controlada.



INFÓRMATE > PREVÉN > DENUNCIA > AYUDA



CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP ACREDITADO

7

años

- Gestión Institucional,
- Docencia de Progrado.

ENERO 2025

INSTITUTO PROFESIONAL INACAP ACREDITADO

6

años

- Gestión Institucional,
- Docencia de Progrado.

DICIEMBRE 2022