



Instituto Profesional  
**Los Leones**

# POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO

## UNIDAD DE GÉNERO



INSTITUTO PROFESIONAL LOS LEONES

## **1. Palabras Rector**

*De conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el Instituto Profesional Los Leones procedió a dar cumplimiento a lo señalado tanto en el artículo 3º, como en el artículo transitorio del referido cuerpo legal. La Institución se dio la tarea de construir una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contiene un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas. Así mismo, se comprometió en la realización de una revisión exhaustiva de dicha política contando con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, con un procedimiento de carácter participativo, con paridad de género y representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*

*El instrumento que se aprueba mediante el presente Decreto, contiene acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y considera mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, será acompañado con una estrategia de comunicación que garantizará que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución. Con estas acciones, se ha dado cabal cumplimiento al mandato señalado en la referida Ley, para beneficio de una mejor convivencia de nuestra comunidad.*

*Santiago, 31 de octubre, 2023.*

## **2. Introducción**

### **Misión**

Formar profesionales y técnicos capaces de desempeñarse eficazmente frente a las complejas demandas del mundo laboral, con una oferta pertinente, en un marco de responsabilidad y compromiso social, para responder a las aspiraciones de sus estudiantes y contribuir al crecimiento y desarrollo de nuestro país.

### **Visión**

Llegar a ser un Instituto reconocido y valorado por su contribución a la formación de profesionales y técnicos idóneos, mediante programas educativos de calidad, ofreciendo oportunidades educativas a jóvenes y adultos de diferentes condiciones sociales y culturales, de modo de responder a los desafíos de un mundo globalizado y cambiante.

### **Marco Ley 21.369**

En consonancia con las preocupaciones planteadas por organismos internacionales y los compromisos a nivel socio-normativos en el país en materia de equidad de género y erradicación de la violencia y discriminación de género; así como el deber de las instituciones de educación superior de promover dichos principios conforme lo dispuesto en las Leyes N°20.370, 21.091, 21.120 y 21.369. Considerando el mandato 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; cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad, orientación sexual u otros; reconociendo el derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Destacando el deber que establece la Ley N° 21.369 a las entidades de educación superior en cuanto adoptar todas las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas. Teniendo presente lo anterior, el Instituto Profesional Los Leones reconoce tanto, la importancia de la diversidad inherente que compone su comunidad educativa, así como la necesidad de trabajar por garantizar la igualdad de género, teniendo como horizonte el desarrollo de una cultura institucional libre de acoso sexual, violencia de género y de todo tipo de discriminación; por lo cual establece su Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y la Discriminación (Política Integral en adelante).

### **3. Principios del Derecho Internacional y Legislación Nacional que informan la Política en materia de género, violencia de género y discriminación**

#### **3.1. Recuento Derecho internacional**

Los principios guías que informan la presente Política Integral emanan tanto de los distintos acuerdos internacionales en materia de género, violencia y discriminación de género ratificados por el Estado de Chile, así como la legislación nacional que regula dichas materias.

1) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen “libres e iguales en dignidad y derechos [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”.

2) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) busca eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública. Para ello se adoptan todas las medidas apropiadas con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre, incluyendo la esfera de la educación (Art. 10.). En particular, en el ámbito educativo, la Convención exige el aseguramiento de condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en: “a) orientación en materia de carreras y capacitación profesional, (...) asegurándose esta igualdad en la enseñanza técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional”; “c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza (...)”.

3) La Convención de Belem do Pará (1994) define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención interpreta que la violencia contra la mujer puede “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Artículo 2, letra b). En el artículo 6 la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia considerando: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

4) El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) plantea en su artículo número 56, la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de acoso y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

5) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015) componen la actual Agenda 2030, entre ellos se destaca el Objetivo N° 4 sobre Educación, el cual apunta a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, estableciendo como objetivo específico 4.7 el “garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración

de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”. En estrecha relación con el Objetivo N°4, el Objetivo N° 5 busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” posicionando a las mujeres como agentes claves en los distintos planos de la vida; como primera meta el Objetivo N° 5 define “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

### **3.2. Recuento Legislación nacional**

1) La Ley N° 20.005, en su artículo 1°, tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

2) La Ley N° 21.153 modifica el Código Penal para tipificar como delito de acoso sexual el acoso callejero en espacios públicos, conllevando la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.

3) La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria, define ésta como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Artículo 2).

4) La Ley N° 21.120 que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, entiende por tal la “facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación”, entiendo identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento “ (Artículo 1); reconociendo las garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género consagradas en los artículos 4 y 5 de la Ley.

5) La Ley N°20.370 General de Educación, plantea en el artículo 2 que la educación es un proceso que “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos”; en el artículo 3 letra c) prescribe que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad; en tanto, el artículo 10 letra a) exige que a los educandos “se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes”.

6) La Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, en el artículo 2, referente a los principios guías del sistema de educación superior, establece: el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad (Artículo 2, letra d); la promoción de la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria (Artículo 2, letra e); el respeto y promoción de los derechos humanos en relación a todos los miembros de su comunidad, estableciendo que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la

dignidad de las personas (Artículo 2, letra i); la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo (Artículo 2, letra m).

#### **4. Objetivo general, Objetivos Específicos y Conceptos clave de la Política Integral**

##### **4.1. Objetivo General**

Establecer, de manera transversal, el respeto de las diversidades que compone la comunidad educativa promoviendo el desarrollo de una cultura institucional libre de acoso sexual, violencia de género y de todo tipo de discriminación.

##### **4.2. Objetivos Específicos**

1. Fomentar en la comunidad educativa, y de manera transversal, el reconocimiento de la violencia de género y acoso sexual, laboral y todo tipo de discriminación como atentado a los derechos humanos y la dignidad de las personas.

2. Crear reglamentaciones y normas dentro de las políticas y planes del instituto que especifiquen e indiquen el respeto a los derechos humanos y la erradicación de toda sospecha de vulneración por motivo de violencia de género y discriminación.

3. Implementar una Unidad de Género que cumpla con la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.

##### **4.3. Conceptos claves de la Política Integral**

1. **Género.** Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

2. **Igualdad de género.** Entendida como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), s/f).

3. **Violencia de Género.** Relativa a aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f).

4. **Discriminación de género.** Referente a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).



5. **Discriminación Arbitraria.** Definida como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Artículo 2, Ley 21.609).

### **5. Bibliografía Convenciones y Declaraciones**

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 12 al 15 de agosto de 2013.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Vigésimo Cuarto Período de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 9 de junio de 1994.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS Agenda 2030), Nueva York, NY: Naciones Unidas. ONU Mujeres (s/f). Guía de terminologías y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Recuperado desde: [http://onu.org.gt/wpcontent/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wpcontent/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf) Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI) (s/f). Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. Recuperado desde: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>

Leyes Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005

Ley N°20.370, 12 de septiembre de 2009

Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012

Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018

Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019

Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021.

### **6. Modelo de Prevención**

El Modelo de Prevención de la presente Política Integral comprende tres planos: objetivos específicos, áreas estratégicas institucionales emanados desde los objetivos específicos y sus acciones asociadas.

**Objetivo Específico N° 1: Fomentar en la comunidad educativa, y de manera transversal, el reconocimiento de la violencia de género y acoso sexual, laboral y todo tipo de discriminación como atentado a los derechos humanos y la dignidad de las personas.**

**A.1. Área Estratégica Estudiantil:**

A.1.1. Acción 1: Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares.

A.1.2. Acción 2: Realización de inducciones respecto a la Política Integral y Protocolo asociado, así como otras normativas internas, dirigidas a estudiantes de primer año.

A.1.3. Acción 3: Creación de instancias prácticas de aplicación de conocimiento en materia de derechos humanos, violencia de género y discriminación en las carreras de la institución mediante fondos internos concursables, proyectos externos, iniciativas artístico-culturales, entre otros.

A.1.4. Acción 4: Generación de grupos de monitores/as estudiantiles de apoyo e información en relación a las temáticas de derechos humanos, violencia de género y discriminación.

A.1.5. Acción 5: Organización de Charlas, Conversatorios, Seminarios, Congresos, otros, relacionadas a las temáticas género, derechos humanos, violencia de género y discriminación.

**B.1. Área Estratégica Colaboradores/as – Docente:**

B.1.1. Acción 1: Ejecución de capacitaciones al estamento colaboradores/as en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

B.1.2. Acción 2: Ejecución de capacitaciones al estamento docente en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades.

B.1.3. Acción 3: Realización de inducciones respecto a la Ley N°21.369, la Política Integral y su Protocolo al personal del estamento colaboradores/as.

B.1.4. Acción 4: Realización de inducciones respecto a la Ley N°21.369, la Política Integral y su Protocolo al personal docente.

B.1.5. Acción 5: Crear instancias prácticas en las áreas colaboradores/as -docentes de aplicación de conocimiento en materia de derechos humanos, violencia de género y diversidad mediante iniciativas artístico-culturales, entre otros.

**C.1. Área Estratégica Comunicación y VCM:**

C.1.1. Acción 1: Levantamiento de estrategias de comunicación interna permanente de la Política Integral y su Protocolo dirigida a toda la comunidad educativa de la institución.



C.1.2. Acción 2: Levantamiento de estrategias de comunicación externas que evidencie las distintas actividades y acciones realizadas por la Institución relacionadas a la Política Integral.

C.1.3. Acción 3: Levantamiento de alianzas colaborativas con socios/as estratégicos/as del ámbito público-privado que trabajen las áreas de género, derechos humanos, violencia de género, prevención de la discriminación y otras relativas a la Política Integral.

C.1.4. Acción 4: Levantamiento de alianzas y convenios colaborativos con socios/as estratégicos/as del ámbito público-privado que trabajen en las áreas de asesoría jurídica y reparación socioemocional para derivaciones oportunas en casos de activación del Protocolo.

#### **D.1. Área Estratégica Institucional:**

D.1.1. Acción 1: Realización de una instancia anual cuatriestamental de carácter reflexivo para levantar de forma participativa los desafíos futuros a nivel institucional en materia de género, violencia de género y discriminación.

**Objetivo Específico N° 2: Crear reglamentaciones y normas dentro de las políticas y planes del instituto que especifiquen e indiquen el respeto a los derechos humanos y la erradicación de toda sospecha de vulneración por motivo de violencia de género y discriminación.**

#### **A.2. Área Estratégica Normativa:**

A.2.1. Acción 1: Adecuación de Reglamentos internos de cada estamento a las exigencias de la Ley N°21.369 y la Política Integral y Protocolo.

A.2.2. Acción 2: Incorporación de las adecuaciones normativas exigidas por Ley N°21.369, Política Integral y Protocolo, en los contratos pre existentes y futuros celebrados por la institución.

A.2.3. Acción 3: Evaluación de diseño de nuevas normativas internas que fortalezcan las preexistentes en relación al respeto al género y los derechos humanos en la comunidad educativa.

A.2.4. Acción 4: Desarrollo participativo y cuatriestamental de planes y programas para la implementación efectiva de la Política Integral y su Protocolo asociado.

**Objetivo Específico N°3: Implementar una Unidad de Género y una Mesa de trabajo paritaria e Inter estamental que cumpla con la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.**

#### **A.3. Área Estratégica Institucional:**

A.3.1. Acción 1: Instalación y operatividad de la Unidad de Género a cargo de la mantención, perfeccionamiento, medición y control de la Política Integral.

A.3.2. Acción 2: Creación de instancia con representación cuatriestamental que apoye las labores y funciones de la Unidad de Género a cargo de la Política Integral.

A.3.3. Acción 3: Revisión y actualización continua de batería de indicadores cuantitativos y cualitativos asociados a la medición y control de la Política Integral a través de un trabajo participativo.

A.3.4. Acción 4: Diseño y aplicación sistemático de Diagnóstico Institucional triestamental a cargo de la Unidad de Género con el fin de medir el comportamiento de las variables de violencia y discriminación de género al interior de la comunidad educativa.

A.3.5. Acción 5: Instalación de equipo de profesionales para brindar apoyo psicosocial a la comunidad educativa.