

POLÍTICA INTEGRAL INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Coordinador de Inclusión, Diversidad y Convivencia	Secretaría General	Consejo Superior 23 de diciembre 2025
Código documento: E-GCAL-PL-SG-INCDIVEQUG		

 **INFORMACIÓN DE USO PÚBLICA**

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la educación superior en Chile se encuentra inmersa en un proceso de profunda reflexión y transformación, con miras a construir un sistema más inclusivo, equitativo y pertinente a los desafíos sociales contemporáneos. La Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, en concordancia con la normativa nacional y los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile, establece como principio fundamental el respeto y la promoción de los derechos humanos en todos los estamentos de la comunidad educativa. Con especial interés en la inclusión de la diversidad de personas, la equidad y la implementación de medidas para el abordaje de la violencia de género.

En este contexto, el Instituto Profesional IACC, como líder en educación superior 100% online, asume su compromiso con la formación de personas íntegras, capaces de contribuir al desarrollo sostenible, a la transformación social y a la construcción de una comunidad respetuosa de la dignidad humana.

Por ello, esta política se fundamenta en una perspectiva interseccional, reconociendo la confluencia de diversas desigualdades sociales que se manifiestan en distintos ámbitos de la vida. Desde una comprensión inclusiva de las relaciones sociales, se busca identificar cuáles son las necesidades de los grupos que enfrentan múltiples discriminaciones y cómo la institución impulsa procesos transformadores y participativos para su efectiva inclusión.

En definitiva, esta Política de Inclusión de las Diversidades y la Equidad de Género es un instrumento rector que consolida el compromiso institucional con la creación de entornos seguros, inclusivos e igualitarios.

2. PROPÓSITO

El propósito de esta política es promover un entorno institucional inclusivo, que valore y respete la diversidad, fomente la igualdad de oportunidades y erradique toda forma de discriminación, acoso o violencia de género, en concordancia con la legislación vigente, así como con los valores y principios que orientan el quehacer de la comunidad educativa IACC.

En coherencia con el propósito, los objetivos específicos de esta política son:

1. Fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa, reconociendo y valorando la diversidad de personas que componen la comunidad IACC.
2. Integrar el enfoque de género en todas las áreas institucionales (académica, administrativa, comunicacional y formativa), para promover la participación plena y equitativa de toda la comunidad IACC.
3. Prevenir, abordar y sancionar la discriminación arbitraria, la violencia de género, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

La política está dirigida a toda la comunidad educativa, es decir, tiene un carácter multiestamental.

3. DEFINICIONES INSTITUCIONALES

Para comprender y aplicar eficazmente la Política de Inclusión de las Diversidad y la Equidad de Género, es fundamental establecer un marco conceptual claro. A continuación, se detallan las definiciones de los términos clave que sustentan esta política y guían las acciones institucionales.

- **Accesibilidad universal:** condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma posible (Ley N° 20.422, 2010).
- **Accesibilidad digital:** implica el uso de herramientas y tecnologías que garanticen el acceso equitativo a la web para todas las personas, con especial atención a quienes tienen alguna discapacidad. Su objetivo es permitir que las personas puedan percibir, comprender, navegar e interactuar con los contenidos digitales. Para lograrlo, los entornos digitales deben ser perceptibles, operables, comprensibles y robustos (Servicio Nacional de la Discapacidad Chile, 2022).
- **Ajustes razonables:** son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía (Ley N° 20.422, 2010).
- **Barreras de género:** se refiere a los obstáculos que enfrentan las personas en su trayectoria educativa y profesional debido a construcciones sociales vinculadas al género (Servicio de Información de Educación Superior (SIES), 2024).
- **Brechas de género:** es la diferencia sistemática entre hombres y mujeres en un indicador determinado, que puede reflejar desigualdades estructurales y socioculturales (Servicio de Información de Educación Superior (SIES), 2024).
- **Convivencia:** es el conjunto de interacciones y relaciones cotidianas que se generan entre quienes integran la comunidad educativa. Es un proceso permanente, dinámico y complejo (Ministerio de Educación Chile, 2024, 2024).
- **Cultura institucional:** conjunto de declaraciones formales e informales, normas, valores, símbolos, ritos, tradiciones, así como modos de convivir que se dan entre integrantes de una comunidad educativa y que configuran su sentido de pertenencia (Ministerio de Educación Chile, 2024).
- **Discriminación arbitraria:** toda distinción que carezca de justificación razonable, que cause privación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos de las personas, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, pertenencia a un pueblo originario, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la maternidad, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la apariencia personal, la enfermedad y la discapacidad (Ley N° 20.609, 2012).
- **Diversidad:** Es el grado de representación y reconocimiento dentro de la institución de que todas las personas son distintas en sus experiencias, condiciones, identidades, capacidades y trayectorias. Es posible hablar de diversidad socioeconómica, diversidad cultural y de origen, diversidad sexual y de género o diversidad funcional, entre otras, (Ministerio de Educación Chile, 2024, 2015).
- **Equidad en la educación superior:** consiste en garantizar que categorías identitarias, situaciones sociales y circunstancias individuales no condicionen de forma determinante la

Política: INTEGRAL INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

trayectoria educativa de una persona. Para ello, es fundamental brindar una educación que responda a las necesidades de cada estudiante, permitiendo que todas y todos accedan a las mismas oportunidades y logren sus metas académicas en un entorno de igualdad (Secretaría de Educación Superior México, 2017).

- **Equidad de género:** principio de justicia e igualdad sustantiva, que promueve acciones para garantizar un acceso justo al uso, control y beneficio de los recursos (en cualquier entorno), independiente del género de las personas (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).
- **Igualdad de género:** la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las personas según su género. Es decir, que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de la identidad de género de las personas (Fondo para el Medio Ambiente Mundial, 2017).
- **Inclusión:** es el proceso sistemático de las instituciones para responder a las necesidades educativas de un estudiantado diverso y eliminar las barreras que impiden la participación plena y equitativa de todas las personas, reconociéndolas como sujetos de derecho y promoviendo el acceso a oportunidades en condiciones de equidad (Ainscow Ibooth, 2000).
- **Persona con discapacidad:** aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley N° 20.422, 2010).
- **Enfoque de género:** Perspectiva analítica que utiliza nuevas categorías e instrumentos metodológicos para explicar histórica y culturalmente cómo se construyen, reproducen y transforman las relaciones entre hombres y mujeres (Bonder, 1998).
- **Transversalización del enfoque de género:** la promoción de la igualdad de género mediante su integración sistemática en todos los sistemas, estructuras, procesos y procedimientos en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer (Unión Europea, 1998).
- **Violencia de género:** cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento de la mujer y a las diversidades sexo-genéricas en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello (Ley N° 21.675, 2024).

Además, la presente política responde a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Estado de Chile, así como a las normativas nacionales vigentes, que regulan las temáticas vinculadas al propósito de esta herramienta.

A nivel internacional:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979, ONU.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, ONU.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer 1994, Organización de Estados Americanos (OEA).
- Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4 Educación de Calidad: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 2015, ONU.

Política: INTEGRAL INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

- Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 2015, ONU.

A nivel nacional:

- Ley N° 20.422 de 2010. Establece normas para garantizar la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en Chile, promoviendo su participación en plena sociedad. 03 de febrero de 2010.
- Ley N° 20.609 de 2012. Establece medidas contra la discriminación. 12 de julio de 2012.
- Ley N° 21.015 de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.
- Ley N° 21.120 de 2018. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. 28 de noviembre de 2018.
- Ley N° 21.369 de 2021. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 30 de agosto de 2021.
- Ley N° 21.545 de 2023. Establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. 02 de marzo de 2023.
- Ley N° 21.643 de 2024. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. 05 de enero de 2024.
- Ley N° 21.675 de 2024. Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. 24 de mayo de 2024.
- Ley N° 21.690 de 2024. Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. 14 de agosto de 2024.

4. LINEAMIENTOS

La presente política es el resultado de un proceso riguroso de revisión y actualización de todas las medidas y programas implementados hasta la fecha. Se ha puesto especial énfasis en asegurar que la respuesta institucional ante estas problemáticas sea contextualizada y adaptada a los desafíos inherentes a la cultura de IACC. Esto implica reconocer y abordar las especificidades que definen a la institución, en lugar de aplicar soluciones genéricas.

Uno de los pilares fundamentales que configura la cultura institucional es la preponderancia del uso del entorno virtual para la interacción y el aprendizaje. Este espacio digital no es una mera herramienta, sino un factor determinante que moldea nuevas formas de construir identidad, forjar un sentido de pertenencia, convivir y participar en la comunidad.

Comprender y potenciar este componente virtual es esencial para diseñar y establecer metodologías efectivas que permitan la implementación exitosa de todas las acciones vinculadas a esta política. La virtualidad, lejos de ser una barrera, se concibe como una oportunidad de innovar en estrategias inclusivas.

Por otra parte, se han identificado y analizado las brechas y barreras inherentes a la modalidad de estudio a distancia, así como a la caracterización sociodemográfica de sus estudiantes. A diferencia de las instituciones de educación superior tradicionales, IACC atiende a una población estudiantil con una representación etaria significativamente distinta, que a menudo incluye a personas adultas que combinan estudios con responsabilidades laborales y familiares. Esta realidad particular ha puesto de manifiesto la emergencia de desafíos específicos, como abordar la conciliación de los estudios con el trabajo y la vida familiar, así como la corresponsabilidad en el cuidado¹ de personas dependientes. Todas estas temáticas no solo emergen como barreras potenciales, sino que influyen de manera directa en las trayectorias educativas y laborales del estudiantado, requiriendo respuestas institucionales flexibles.

Por otra parte, la institución históricamente ha guiado su actuar por los valores de Calidad, Innovación, Diversidad, Ética y Sostenibilidad, los cuales impregnán todas sus actividades, desde el diseño de los programas académicos hasta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, en este marco de actualización, se integran explícitamente los principios de inclusión e igualdad de género, con el objetivo de reconocer que, en el contexto institucional, estas temáticas no pueden ser abordadas de forma aislada, sino que se entrelazan. Por ello, una respuesta efectiva a los desafíos actuales debe considerar las múltiples dimensiones que presentan fenómenos como la discriminación y la desigualdad.

De este modo, se establecen tres líneas estratégicas: Inclusión y convivencia; Transversalización del enfoque de género; y Abordaje de la violencia de género. A continuación, se describe cada una de estas.

1. Inclusión y Convivencia

En esta línea de trabajo se busca fomentar una cultura institucional inclusiva, sustentada en el reconocimiento y la valoración positiva de la diversidad, así como en la creación de entornos libres de discriminación arbitraria.

Asimismo, para promover la inclusión de grupos de especial preocupación —como las personas con discapacidad— es necesario identificar las barreras existentes e implementar ajustes razonables que permitan superarlas, favoreciendo la accesibilidad en las trayectorias educativas y laborales de todas las personas que conforman la comunidad.

Es importante destacar que una de las principales herramientas implementadas por IACC para concretar el acceso a una educación superior inclusiva es la innovación tecnológica en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que cuentan con estándares de accesibilidad, siendo comprensibles y utilizables por todas las personas.

En este contexto, la accesibilidad digital se convierte en un recurso clave para eliminar barreras y responder eficazmente a las diversas necesidades de las personas con discapacidad, otorgándoles mayor autonomía en la toma de decisiones y favoreciendo la participación efectiva.

¹ Considerando el cuidado como una actividad que presenta obligaciones afectivas y económicas.

2. Transversalización del enfoque de género

La transversalización del enfoque de género busca integrarlo de manera sistémica en la gestión académica, administrativa y comunicacional de la institución. Su propósito es reducir las brechas y eliminar las barreras que afectan el acceso, la permanencia, el egreso y las trayectorias educativas y profesionales de las personas, considerando las desigualdades asociadas al género.

Esta estrategia implica abordar la temática en todas las etapas de los procesos institucionales —desde el diagnóstico hasta la planificación, gestión y ejecución— evitando generalizaciones y promoviendo intervenciones contextualizadas y pertinentes.

3. Abordaje de la violencia de género

La violencia de género constituye una manifestación extrema de la discriminación basada en el género, con impactos profundos en la salud física, mental y emocional de las personas, especialmente las mujeres y niñas. En el contexto de la educación superior, esta violencia limita el ejercicio pleno de derechos, obstaculiza la participación equitativa y afecta negativamente las trayectorias académicas y profesionales.

Frente a esta realidad, la institución ratifica su compromiso con la erradicación de la violencia de género, a través de la aplicación de modelos integrales orientados a la prevención, investigación y sanción, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 21.369 (2021).

Este compromiso se ve reforzado con la incorporación de las disposiciones establecidas en la Ley N° 21.643 (2024), conocida como ley Karin, la cual impone obligaciones específicas para prevenir y enfrentar la violencia en el entorno laboral, abarcando el acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo.

Ambas normativas constituyen marcos fundamentales para avanzar hacia entornos educativos y laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

5. IMPLEMENTACIÓN

Para implementar esta política, se articula y coordina el trabajo de las distintas áreas de la institución, garantizando una gestión integrada y coherente en torno a las tres líneas estratégicas definidas y sus respectivas acciones.

Asimismo, con el propósito de asegurar la participación efectiva de la comunidad educativa, se asignan funciones específicas a las diferentes vicerrectorías y direcciones, fomentando el compromiso transversal y la corresponsabilidad en su implementación.

- **Vicerrectoría Académica:** responsable de conducir el desarrollo académico de la institución, articulando de manera transversal las políticas, estrategias y acciones que promueven una formación profesional de calidad e inclusiva. A través de sus direcciones, esta unidad integra la gestión curricular, el fortalecimiento docente, el diseño de recursos pedagógicos y la creación de espacios formativos respetuosos y diversos, asegurando que cada componente del quehacer académico contribuya a prevenir la discriminación, erradicar la violencia de género y fomentar relaciones igualitarias en los contextos educativos y laborales.

Además, para contribuir a la sostenibilidad de la Política, la Vicerrectoría Académica a través de la Dirección de Vinculación con el Medio establece coordinaciones estratégicas con organismos públicos y privados.

Política: INTEGRAL INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

- **Vicerrectoría de Administración y Finanzas:** lidera la gestión estratégica de los recursos institucionales, asegurando su uso eficiente, transparente y alineado con los valores de IACC. En el marco de esta política, esta vicerrectoría, promueve entornos laborales respetuosos, libres de violencia y discriminación. Asimismo, es la encargada de detectar y abordar los casos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo que involucre a personas trabajadoras, contratistas, proveedores y visitantes.

Por otra parte, tiene a su cargo la administración de becas y otros beneficios de financiamiento estudiantil, impulsando el acceso equitativo a la educación superior y contribuyendo a la permanencia y éxito académico de estudiantes con diversas trayectorias y necesidades.

- **Vicerrectoría de Apoyo al Estudiante y Titulados:** coordina las acciones de inclusión y equidad en el ciclo de vida estudiantil, favoreciendo apoyos diferenciados y estrategias de acompañamientos interdisciplinarios. Además, detecta y aborda casos de violencia y discriminación que afecta al estudiantado.
- **Fiscalía:** encargada de garantizar que esta política se alinee con el marco legal, tanto nacional como internacional, y de asegurar su cumplimiento. Además, brinda asesoramiento para la correcta interpretación de la normativa en todos los estamentos y supervisa los procesos de investigación y sanción en situaciones de violencia y discriminación.
- **Dirección de Aseguramiento de la Calidad:** promueve y supervisa el cumplimiento de los estándares de calidad en el marco de los procesos de acreditación. En el contexto de esta política, dichos estándares incluyen criterios relacionados con la convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión.
- **Dirección de Admisión:** asegura procesos de admisión inclusivos, comprensibles y accesibles para todas las personas, promoviendo la orientación vocacional sin sesgos.
- **Dirección General de Marketing y Comunicaciones:** garantiza la comunicación inclusiva, libre de estereotipos de género y representativa de la diversidad institucional.

Por otra parte, y en el marco de la implementación de la Ley N° 21.369, la institución dispone de un canal de denuncias accesible para toda la comunidad educativa a través de su portal web. Asimismo, cuenta con un Sistema Centralizado de Recepción y Registro de Denuncias, diseñado para asegurar un procesamiento eficiente y oportuno de todas las denuncias ingresadas.

El monitoreo y seguimiento de estas acciones se realiza a través de dos niveles del Gobierno Institucional:

- a) Desde la **Secretaría General**, a través de la **Unidad de Inclusión, Diversidad y Convivencia**, se articulan y supervisan las políticas y mecanismos institucionales destinados a promover la inclusión de las diversidades y la equidad de género. Asimismo, se debe velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 21.369.
- b) El **Comité de Convivencia, Diversidad e Inclusión y Equidad de Género**, diseña y ejecuta un plan anual de trabajo que abarca las 3 líneas estratégicas de la política. Además, se constituye como un mecanismo sistemático de consulta para delinejar cuestiones estratégicas, aplicar y velar por el cumplimiento de la normativa institucional, tanto de reglamentos, como políticas y procesos institucionales enmarcados en el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC).

6. MEDICIÓN DE IMPACTO

La medición de resultados e impacto de esta política se realiza mediante mecanismos de evaluación cualitativa y cuantitativa de cada línea estratégica.

Para ello, se establecen los siguientes mecanismos:

- **Indicadores de gestión e inclusión**, lo cual permite el monitoreo continuo de variables críticas como acceso, retención, titulación y participación equitativa en distintos niveles. El seguimiento a estos indicadores permite identificar brechas, barreras y oportunidades para la mejora continua.
- **Vinculación con el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC)**, lo cual promueve su mejora continua, al establecer ciclos de revisión, evaluación y ajustes. Lo anterior, acorde a las regulaciones existentes y a las definiciones institucionales.
- **Análisis de las denuncias vinculadas a violencia de género, discriminación arbitraria, acoso laboral y violencia en el trabajo, conforme a las leyes N°21.396 y N°21.634**, para medir aspectos como la percepción de seguridad, la efectividad de las medidas protectoras y la celeridad en la resolución de los casos. Los resultados obtenidos sirven para identificar áreas de mejora, actualizar los protocolos y garantizar que se ajusten a las necesidades de la institución.